



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

VALDENICE PORTELA SILVA

A discriminação da mulher negra no setor industrial sergipano entre 2007 e 2014:
Uma análise dos impactos da norma de responsabilidade social empresarial

São Cristovão/SE
2017

VALDENICE PORTELA SILVA

A discriminação da mulher negra no setor industrial sergipano entre 2007 e 2014: Uma análise dos impactos da norma de responsabilidade social empresarial

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Sergipe, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social.

Área de Concentração:
Processos Sociais e Relações Intergrupais

Orientador: Prof^o Dr^o Marcus Eugênio O. Lima
Coorientadora: Prof^a Dr^a Patrícia da Silva

São Cristovão/SE
2017

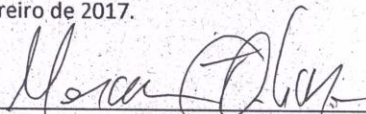



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

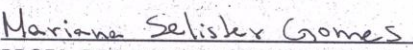
PPGPSI

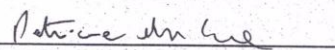
ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Aos quinze dias do mês de fevereiro de dois mil e dezessete, reuniram-se na sala de aula do PPGPSI, Cidade Universitária Prof. José Aloísio de Campos, os professores membros da Comissão Examinadora Prof. Dr. Marcus Eugênio O. Lima (Orientador), Profa. Dra. Patrícia da Silva (Membro externo), Prof. Dr. André Faro Santos (UFS), Profa. Dra. Mariana Selister Gomes (UFS), para avaliar o trabalho intitulado **"A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO SETOR INDUSTRIAL SERGIPANO ENTRE 2007 E 2014: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DA NORMA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL"**. Da mestranda **VALDENICE PORTELA SILVA**. O orientador, assumindo os trabalhos na qualidade de Presidente, passou a palavra à candidata, para que ela expusesse sua dissertação, informando que a mesma dispunha de 30 (trinta) minutos para a apresentação, que cada examinador iria dispor de 20 (vinte) minutos para fazer arguições e que a candidata gozaria de 20 (vinte) minutos para responder aos questionamentos. Terminada a exposição da candidata, o presidente passou a palavra aos membros da Comissão Julgadora, que iniciaram a arguição. Terminada a arguição, a candidata retirou-se do auditório para que os membros da Comissão Julgadora atribuissem-lhe as notas. Logo em seguida, o Presidente anunciou que a candidata foi considerada APROVADA a partir da avaliação pelos dos membros da Comissão Julgadora. O Presidente proclamou a candidata **MESTRE EM PSICOLOGIA SOCIAL**, devendo este resultado ser homologado pela Comissão da Coordenação de Pós-Graduação. Em seguida, o Presidente agradeceu aos membros da Comissão Julgadora e aos presentes e encerrou a sessão. Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata que vai assinada pelos membros da Comissão Julgadora. Cidade Universitária Prof. José Aloísio, 15 de fevereiro de 2017.


PROF. DR. MARCUS EUGÊNIO O. LIMA
Orientador – UFS


PROF. DR. ANDRÉ FARO SANTOS
Examinador Interno - UFS


PROFA. DRA. MARIANA SELISTER GOMES
Examinadora externa ao programa - UFS


PROFA. DRA. PATRÍCIA DA SILVA
Examinadora Externa


VALDENICE PORTELA SILVA

AGRADECIMENTOS

Faço questão de destinar este espaço para agradecer aqueles (as) que me fortaleceram nesta jornada, principalmente por terem feito deste percurso algo menos solitário.

De início agradeço ao meu orientador Marcus Eugênio Oliveira Lima por ter contribuído com sua experiência acadêmica para a realização desta dissertação, estimulando cada vez mais meu interesse pela pesquisa. E, à coorientadora Patrícia da Silva pela atenção e paciência!

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) por ter propiciado minha dedicação exclusiva à pesquisa. Além dessa instituição, agradeço a todos os que fazem parte do Programa de Pós-graduação de Psicologia (PPGPSI) da Universidade Federal de Sergipe (UFS), sobretudo os professores que ministraram as disciplinas cursadas por mim durante o Mestrado, cujas colaborações foram essenciais para meu amadurecimento científico e humano.

À Federação da Indústria do Estado de Sergipe (FIES) que me auxiliou no início da pesquisa no acesso à base de dados estatísticos, à Coordenação Geral de Estatística do Trabalho (CGET) do Ministério do Trabalho (MTE) que tornou possível a realização da pesquisa ao fornecer os dados da RAIS sobre o setor industrial sergipano e ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) os meus mais sinceros agradecimentos.

Os professores Mariana Selister e André Faro foram muito generosos em suas intervenções na banca de qualificação da dissertação. Seus comentários geraram perspectivas, capítulos e seções que talvez não existissem sem estas colaborações. À professora Mariana Selister, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS), agradeço especialmente às sugestões acerca de referências sobre estudos que discutem a presença da mulher negra no mercado de trabalho e por ter me inserido nos estudos de gênero. Ao professor André Faro por ter me alertado para a importância de ser objetiva, bem como em relação a algumas questões ligadas ao método de pesquisa adotado no meu estudo.

Aos familiares e amigos, meus agradecimentos vão em especial a minha mãe, Maria Teresa Portela Silva (em memória) e ao meu pai, Valdimi José da Silva. Obrigada pela oportunidade de vida, pela lição de trabalho e de devoção aquilo que se acredita. À minha irmã Grasiela Portela da Silva e aos amigos Cleber de Oliveira Santana e Rejane Maria Pureza do Rosário (em memória), militante negra, que tornaram possível minha admissão no Mestrado, muito obrigada!

*É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a
distância que a separava do homem,
somente o trabalho poderá garantir-lhe
uma independência concreta.*

Simone de Beauvoir

RESUMO

Passados mais de 60 anos de conquistas dos direitos civis e da criação de leis antirracistas e antissexistas, ainda há diferenças no mercado de trabalho entre homens e mulheres e entre brancos e negros. No caso do Brasil, onde até pouco tempo atrás não havia reconhecimento oficial do racismo e ainda hoje do sexismo, novas expressões de preconceito grassam desde a abolição da escravatura. Esses “novos” preconceitos têm a marca da discriminação, ou seja, de restringir espaços e acessos a indivíduos e grupos minoritários nas relações de poder. O objetivo desse estudo é analisar os impactos da norma de responsabilidade social empresarial sobre a participação de mulheres negras (pardas e pretas) na indústria de transformação sergipana por meio da base de dados RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nos períodos de 2007/2008 e 2013/2014. A partir da análise estatística descritiva dos dados, notou-se em relação à discriminação de gênero uma tendência a predominância *masculina* no setor da indústria de transformação sergipana: 73% dos vínculos formais de trabalhadores masculinos contra 28% de emprego para as mulheres. Quanto à discriminação racial, existe um predomínio da presença de trabalhadores pardos (72%) na indústria de transformação sergipana, em todos os períodos estudados. Ao passo que, a categoria de raça/cor preta, tanto masculina como feminina, foi a que apresentou menor representatividade, com percentuais de 6% para os homens pretos e 1,3% para as mulheres pretas em 2007, 5,4% e 1,3% em 2008, 5,9% e 1,4% em 2013 e 6,5% e 1,8% em 2014. Esses dados indicam que não apenas o sexo feminino é aquele com menor presença no setor industrial, mas é o da cor preta que possui os menores percentuais de inclusão no setor industrial sergipano. Chama atenção nos dados analisados, os vínculos formais das mulheres pretas são os que apresentam as remunerações substancialmente mais baixas (R\$ 766,96) em relação às brancas (R\$ 993,24), pardas (R\$ 828,48) e aos vínculos formais dos homens brancos (R\$ 1640,86), pardos (R\$ 1.168,85) e pretos (R\$ 1091,96). Este cenário pouco se alterou no período analisado. As principais conclusões são: a) A indústria de transformação sergipana é predominantemente masculina e parda; b) Os homens brancos recebem os maiores salários seguidos dos homens pardos e pretos, das mulheres brancas, pardas e pretas que recebem os menores salários em relação aos demais grupos; e c) A norma de responsabilidade social empresarial incide apenas tangencialmente no combate a discriminação no mercado de trabalho sergipano.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de Trabalho, Raça, Gênero, Norma Social, Discriminação, Sergipe.

ABSTRACT

After more than 60 years of civil rights and anti-racist laws, there are still differences in the labor market between men and women and between whites and blacks. In the case of Brazil, where until recently there was no official recognition of racism and even today of sexism, new expressions of prejudice have existed since the abolition of slavery. These "new" prejudices have the mark of discrimination, that is, of restricting spaces and access to individuals and minority groups in power relations. The objective of this study is to analyze the impacts of the corporate social responsibility standard on the participation of black women (brown and black) in the Sergipe transformation industry through the RAIS (Annual Social Information Ratio) database of the Ministry of Labor and Employment (MTE) for the periods 2007/2008 and 2013/2014. From the descriptive statistical analysis of the data, it was noted in relation to gender discrimination a tendency for male predominance in the sector of the Sergipe transformation industry: 73% of the formal ties of male workers versus 28% of employment for women. As for racial discrimination, the presence of brown workers (72%) in the Sergipe manufacturing industry was predominant in all periods studied. While the black / race category, both men and women, was less representative, with percentages of 6% for black men and 1.3% for black women in 2007, 5.4% and 1.3% in 2008, 5.9% and 1.4% in 2013 and 6.5% and 1.8% in 2014. These data indicate that not only the female sex is the one with the lowest industrial sector presence, but is the black color that has the lowest percentage of inclusion in the Sergipe industrial sector. The data analyzed show that the formal ties of black women are those with substantially lower wages (R \$ 766.96) than white women (R \$ 993.24), brown women (R \$ 828.48) and Formal ties of white men (R \$ 1640.86), pardos (R \$ 1,168.85) and black men (R \$ 1091.96). This scenario changed little in the analyzed period. The main conclusions are: (a) The Sergipe manufacturing industry is predominantly male and brown; B) White men receive the highest wages followed by brown and black men, white, brown and black women who receive the lowest salaries in relation to the other groups; And c) The corporate social responsibility standard focuses only tangentially on combating discrimination in the Sergipe labor market.

KEY WORDS: Labor Market, Race, Genre, Social Norm, Discrimination.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída por grau de instrução na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014	74
Tabela 2 -	População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça, distribuída por grau de instrução na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014	80
Tabela 3 -	População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014	83
Tabela 4-	População feminina ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor, distribuída por grau de instrução na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014	86
Tabela 5 -	População masculina ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor, distribuída por grau de instrução na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014	87
Tabela 6 -	População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por ocupação profissional na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014	88
Tabela 7 -	População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos de raça/cor e sexo no período de 2000, 2007/2008 e 2010, 2013/2014	118
Tabela 8 -	População residente e ocupada em Sergipe no Censo de 2000	119
Tabela 9 -	População residente e ocupada em Sergipe no Censo de 2010	119
Tabela 10 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por faixa etária na indústria de transformação sergipana em 2007/2008	120
Tabela 11 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por faixa etária na indústria de transformação sergipana nos anos de 2013/2014	121
Tabela 12 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação	

	dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por subsetores na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/201.	122
Tabela 13 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/20008 e 2013/2014	125
Tabela 14 -	Participação de trabalhadoras brancas, pardas e pretas, distribuída por grau de instrução e remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014	144
Tabela 15 -	Participação de trabalhadores brancos, pardos e pretos, distribuída por grau de instrução e remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014	145
Tabela 16 -	Distribuição percentual da população de 25 anos ou mais de idade, por sexo e nível de instrução, segundo as Grandes Regiões e algumas características selecionadas – 2010	146
Tabela 17 -	Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação aos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil – 2010	147
Tabela 18 -	Taxa de formalização dos trabalhadores com 16 ou mais anos de idade, por sexo, segundo os grupos de idade e a cor ou a raça - Brasil – 2000/2010	148

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Práticas Sociais Empresariais	46
Figura 2 -	Publicações Instituto Ethos Responsabilidade Social Empresarial	58
Figura 3 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014.	73
Figura 4 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014	75
Figura 5 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída por ocupação profissional na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014	77
Figura 6 -	População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos de raça/cor, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014	78
Figura 7 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014	79
Figura 8 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos raça/cor, distribuída por ocupação profissional na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014	81
Figura 9 -	População feminina ocupada com carteira assinada, distribuída por raça/cor na indústria de transformação sergipana, segundo os dados RAIS de 2007/2008 e 2013/2014, e no mercado de trabalho sergipano conforme os Censos Demográficos de 2000 e 2010	84
Figura 10 -	População masculina ocupada com carteira assinada, distribuída por cor na indústria de transformação sergipana, segundo os dados RAIS de 2007/2008 e 2013/2014, e no mercado de trabalho sergipano conforme os Censos Demográficos de 2000 e 2010	85
Figura 11 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014	89
Figura 12 -	Posicionamento da população ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída	

	por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014	90
Figura 13 -	População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014	91
Figura 14 -	Distribuição percentual de mulheres trabalhadoras com 16 anos ou mais de idade que possuem carteira de trabalho assinada e de mulheres trabalhadoras domésticas com e sem carteira de trabalho assinada, por cor ou raça – Brasil – 2010. Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010	149

LISTA DE QUADROS

Quadro 1-	Conjunto de ações voltadas para a promoção da igualdade de condições entre homens e mulheres dentro e fora da empresa	61
Quadro 2-	Recomendações do Instituto Ethos para promoção da igualdade racial nas empresas	63
Quadro 3-	Decretos e Leis	116
Quadro 4-	Histórico do surgimento das práticas sociais empresariais no Brasil	117
Quadro 5-	Subsetores da Indústria de Transformação	123
Quadro 6-	Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)	124
Quadro 7-	Seções da CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas	127
Quadro 8-	Plano de Análise dos Dados: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	128
Quadro 9-	A diferença entre os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)	143

LISTA DE SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregado
CDES	Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
CEERT	Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade
CGET	Coordenação Geral de Estatística do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
FIES	Federação da Indústria do Estado de Sergipe
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ISO	International Organization for Standardization
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra Por Domicílio
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SEDH	Secretaria do Estado dos Direitos Humanos
SPM	Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres
TND	Teoria Neoclássica da Discriminação
TRA	Teoria do Racismo Aversivo
TER	Teoria da Escolha Racional

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1: DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO	22
1.1. Racismo	22
1.2. Discriminação Racial	25
1.2.1. Teorias Neoclássicas da Discriminação	28
1.2.2. Teoria do Racismo Aversivo	32
1.3. Discriminação de Gênero	34
1.3.1. Patriarcado	37
1.3.2. Interseccionalidade	39
CAPÍTULO 2: AÇÕES AFIRMATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO	45
2.1. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho	46
2.2. Ações Afirmativas de Equidade de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho	51
2.2.1. Norma de Responsabilidade Social Empresarial	54
CAPÍTULO 3: ASPECTOS METODOLÓGICOS	65
CAPÍTULO 4: RESULTADOS E DISCUSSÃO	71
4.1. Desigualdades de Gênero	71
4.2. Desigualdades de Raça	77
4.3. Desigualdades de Gênero e Raça	81
4.4. Discussão	91
CONSIDERAÇÕES FINAIS	98
REFERÊNCIAS	103
APÊNDICES	115
ANEXOS	126

INTRODUÇÃO

A elevada desigualdade entre homens e mulheres, negros e brancos é uma característica marcante no mercado de trabalho brasileiro. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do período de 1995 a 2009, verificou-se em relação ao emprego com carteira assinada que, 42,7% dos homens brancos e 35,4% das mulheres brancas estão nesta categoria, enquanto no polo oposto, estão 24,8% das mulheres negras (pardas e pretas) e 36,9% dos homens negros. De modo que, mesmo com o aumento do grau de instrução das mulheres, no respectivo período, ainda é o segmento masculino aquele com maior acesso ao emprego estável e de maior proteção social em comparação ao segmento feminino (Lima, Rios, & França, 2013).

Em 2007 e 2010, considerando as 500 maiores empresas do Brasil foi constatado que o empregado em pior situação era a mulher negra, pela sub-representação de 9,3% no quadro funcional, 5,6% na supervisão e 0,5% no quadro executivo, o que significa a presença de 06 negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça tenha sido informada durante a pesquisa (Instituto Ethos¹, 2007, 2010).

Entre os anos de 2001 e 2011 foi observado que o grupo de mulheres que estava trabalhando em 2001 representou 38%, aumentando para 42% em 2011, o que denota a crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Este resultado em diferentes proporções vale também para todas as regiões, exceto o Norte onde a proporção de mulheres caiu no período de 37% para 36%. Apesar da entrada expressiva no mercado de trabalho de mulheres não brancas, ainda assim, a diferença de rendimentos entre homens e mulheres é relevante, mesmo eles apresentando as mesmas semelhanças produtivas. Tanto que no período analisado a queda diferença salarial entre eles foi de 20% para o Brasil e região Centro Oeste, 22% para a região Nordeste, 27% para região Norte e 15% nas regiões Sul e Sudeste (Souza, Salvato, & França, 2013).

De modo geral, o que se observa a partir dos dados apresentados pela maioria dos estudos sobre a discriminação no mercado de trabalho são os seguintes resultados: a) Uma predominância de homens no mercado de trabalho em relação às mulheres; b) Um aumento na

¹ O Instituto Ethos é uma OSCIP cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável (Site do Instituto Ethos).

participação das mulheres no mercado de trabalho, em especial, das mulheres negras; c) Mulheres ganham menos do que os homens e negros menos do que os brancos. Sendo que, aqueles que recebem maiores salários são os homens brancos e as que recebem os menores salários são as mulheres negras (Soares, 2000).

Os dados mostram que passados mais de 60 anos de lutas pelos direitos civis e promulgação de normas antipreconceito, tais quais como a Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial (ONU) em 1965, ainda há diferenças no mercado de trabalho entre homens e mulheres brancos e negros. Isso porque surgem novas formas de expressões racistas e sexistas que, em muitos contextos, convivem com as normas antipreconceito e se adaptam a elas. No caso do Brasil, onde até pouco tempo atrás não havia reconhecimento oficial do racismo e ainda hoje existe pouco reconhecimento do sexismo, novas expressões de preconceito grassam desde a abolição da escravatura. Esses “novos” preconceitos, assim como as expressões mais “fora de moda”, têm a marca da discriminação, ou seja, de restringir espaços e acessos a indivíduos e grupos minoritários em relações intergrupais como é o caso das relações de trabalho.

Este estudo tem o objetivo de analisar a participação de mulheres negras (pretas e pardas) na indústria de transformação sergipana, após a norma de responsabilidade social empresarial se consolidar na década de 1990 com maior força no cenário nacional e internacional. O corpus da pesquisa foi fornecido pela base de dados RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Para análise do efeito da norma, foram considerados de forma comparativa dois períodos: 2007/2008 e 2013/2014.

A fim de apresentar um panorama de como as relações étnico-raciais foram investigadas pela pesquisa em psicologia no Brasil, na primeira década do século XXI, Martins, Santos e Colosso (2013) realizaram uma revisão sistemática nas bases de dados SciELO (*Scientific Eletronic Library Online*) e LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde). Nesta pesquisa, foram encontrados 41 artigos entre o período de 2000-2009 e distribuídos nas seguintes categorias relacionadas ao conteúdo dos trabalhos: “Novas formas de compreensão do preconceito”, “Racismo: história e ideologia”, “identidade étnico-racial e manifestações culturais” e “Recepção das ações de promoção da igualdade étnico-racial pela sociedade brasileira”.

Entre os estudos analisados foi observado que os procedimentos utilizados para coleta de dados foram: pesquisas de campo com o predomínio da entrevista e procedimentos experimentais. Os 41 artigos objeto de estudo da revisão sistemática indicam que o tema das

relações étnico-raciais tem sido objeto de investigação da psicologia, notadamente da psicologia social. De modo que, entre alguns destes estudos existe uma preocupação em investigar as formas sutis de manifestação de atitudes preconceituosas, as quais na atualidade adquirem formas disfarçadas e indiretas com o objetivo de não ferir a norma de igualdade e nem ameaçar a autoimagem de pessoa igualitária (Martins, Santos, & Colosso, 2013).

Numa outra revisão sistemática sobre os estudos com foco no preconceito racial cujas buscas ocorreram nas bases de dados SciELO, PePSIC, Index Psi, LILACS e PsycINFO, utilizando os termos “racismo” ou “preconceito racial”, foram encontrados 77 artigos publicados desde 2001. Os temas mais frequentes utilizados estavam relacionados às cotas de acesso ao ensino superior, nos artigos empíricos, as origens do preconceito racial e suas formas de expressão, as consequências do preconceito para as vítimas racismo e as influências de teorias raciais no desenvolvimento da Psicologia. Entre as lacunas identificadas nos estudos analisados estão as escassas pesquisas que tenham usado como cerne adultos não-universitários e pessoas que pertençam a grupos discriminados (Sacco, Couto, & Koller, 2016).

Tendo em conta a relevância social do estudo sobre preconceito racial no Brasil e as contribuições que a psicologia pode gerar, a quantidade de artigos sobre o tema no país ainda é restrita (Sacco, Couto, & Koller, 2016). Isso porque dos 279 artigos não duplicados encontrados inicialmente, apenas 66 eram realmente da Psicologia e tratavam do preconceito racial.

Quanto à discriminação, um dos estudos que articula raça e gênero e tem como foco o mercado de trabalho, e base teórica a Psicologia Social, é o de Maria Aparecida Silva Bento “Mulher negra no mercado de trabalho” publicado em 1995. Bento analisa os mecanismos da discriminação racial no trabalho utilizando os depoimentos de trabalhadores negros. Chama atenção o fato de que, não diferente de boa parte das pesquisas sobre preconceito e discriminação no campo da Psicologia, Bento (1995) também faz uso de entrevistas para identificar atitudes discriminatórias consideradas explícitas, analisando as percepções e significados da discriminação e não da discriminação em si.

Com efeito, nos estudos sobre racismo, preconceito e discriminação que utilizam como base teórica a Psicologia Social normalmente é identificado o uso de métodos como os estudos da percepção, sondagens de atitudes e experimentos de laboratório e de campo para mensurar a discriminação (medidas explícitas). Enquanto, são exíguas as investigações que aplicam o método das análises estatísticas, o qual consiste no uso de bancos de dados de

grande escala que investiga desigualdades nos resultados sociais entre grupos (medidas implícitas) (Pager, 2006, Quillian, 2006).

A partir do surgimento de novas expressões de preconceito em esferas sociais como a do trabalho, aparecem novas formas de discriminar, quase imperceptíveis, as quais na maioria das vezes exigem novos procedimentos para identificá-las. Nesse sentido, além das atitudes preconceituosas implícitas, há também a sobreposição de categorias, que levaria não apenas a discriminação interseccional, mas a manifestação de atitudes preconceituosas de forma automática ou inconsciente no ambiente de trabalho.

Neste sentido, como mensurar a discriminação racial diante as mudanças de atitudes raciais após a primeira guerra mundial e os movimentos sociais no mundo como um todo, a exemplo dos movimentos pelos direitos civis nos E.U.A., quando as pessoas em determinados ambientes (como na esfera do trabalho) se tornaram menos dispostas a expressarem sentimentos e crenças preconceituosas?

O que tem sido feito nos estudos econômicos sobre discriminação no mercado de trabalho, é o uso de atributos produtivos ou não produtivos pra mensurar essa discriminação. De forma que, na maioria desses estudos a análise da discriminação parte da remuneração média recebida por homens e mulheres negros e brancos, justamente para verificar a desigualdade existente no mercado de trabalho. Pois, acredita-se se que trabalhadores com os mesmos atributos, mesma escolaridade, mas de raça ou gênero distintos recebem salários diferentes é porque há discriminação em relação a esses grupos por conta da sua cor e/ou gênero.

Interessante observar que embora muitos dos estudos sobre discriminação no mercado de trabalho estejam mais preocupados com os motivos que levam a discriminação do que com os mecanismos da discriminação; há estudos que apontam a relação entre a discriminação e fatores psicossociais. Carneiro e Heckman (2003) ao analisarem a relação ações afirmativas e diferenças salariais no mercado de trabalho entre homens e mulheres afro-americanos e hispânicos nos Estados Unidos, estimaram que as diferenças na escolaridade entre hispânicos e afro-americanos acaba influenciando nas diferenças salariais destes no mercado de trabalho. Em função das expectativas negativas que a discriminação pode vir a gerar nos pais das crianças negras, estes podem não incentivar seus filhos nos estudos, comprometendo não apenas o desempenho escolar dos filhos, mas o seu futuro profissional.

Em contrapartida, Cruz (2010) pondera que os estudos econométricos sobre a discriminação no mercado de trabalho não abarcam todos os aspectos da discriminação, isso

porque certos trabalhadores exigem uma análise que vai além da Teoria da Discriminação Econômica (TDE). Para esse autor, a discriminação no mercado de trabalho não advém apenas dos empregadores, mas também de fatores psicossociais como as crenças e sentimentos dos discriminados, os quais por se sentirem incapazes de assumir certos cargos nem sequer chegam a cogitar a possibilidade de trabalharem em determinados lugares ou assumir certos postos de trabalho.

Analisando a mobilidade social de mulheres negras na estrutura social brasileira, Lima, França e Rios (2013) defendem a tese de que em razão das desigualdades de gênero e raça, ainda que tenha ocorrido uma elevação no nível de escolaridade da mulher negra no Brasil, esta continua a ocupar os mais baixos níveis sociais. Sendo que, enquanto homens brancos se encontram nas melhores ocupações profissionais, as mulheres negras são as que enfrentam fortes barreiras para converterem suas melhores qualificações em maiores vantagens no mercado de trabalho, isso porque são elas que frequentam os cursos de formação menos valorizados pelo mercado de trabalho brasileiro.

O conceito de discriminação adotado neste trabalho assevera que discriminação consiste no ato de classificar o outro “baseado em categorias naturais e sociais sem que haja relação com as capacidades e os méritos individuais, ou com o real comportamento da pessoa. É o ato de separar que tanto pode privilegiar uma pessoa ou grupo como prejudicá-la/o”, exigindo uma compreensão acerca do tipo de diferenciação que produz e a espécie de informação que a sustenta e gera exclusão (Ministério da Educação, n.d., p.2). Os mecanismos discriminatórios são entendidos a partir do momento em que são feitas tais diferenciações, pois elas se configuram de distintas maneiras em cada sociedade.

Entende-se a desigualdade como o oposto da igualdade, a qual está atrelada à discussão dos direitos à diferença, cujas sociedades democráticas estão constituídas de grupos minoritários que reclamam para si mesmos uma nova forma de discriminação, dita positiva, por meio da qual estes grupos não lutam pela desigualdade, mas sim pelos contornos das diferenças. Desse modo, a ideia de desigualdade estaria associada à de diferença, ou seja, a de pessoa ou unidade absolutamente singular e por sua vez a ideia de igualdade de oportunidades que contribui para o surgimento de políticas de justiça social em detrimento das liberdades individuais ou da promoção do nivelamento das necessidades humanas (Carone, 2009).

A discriminação no mercado de trabalho compreende a exclusão social (ou inclusão precarizada) da esfera do trabalho de certos indivíduos em razão de atributos relativo à produtividade/eficiência (escolaridade, experiência profissional, região de moradia e faixa

etária) e não relativos (raça e gênero) podendo ser classificada em: a) Discriminação Salarial; b) Discriminação de Emprego; c) Discriminação de Trabalho e Ocupação e d) Discriminação de Acesso ao Capital Humano (Cruz, 2010). Nesse sentido, o mercado de trabalho é um importante contexto de análise da discriminação de raça e gênero, sendo possível mensurar a discriminação por meio da análise estatística de banco de dados de grande escala que investiga desigualdades nos resultados sociais entre grupos.

O trabalho se divide em 04 capítulos:

O capítulo 1 – Discriminação Racial e de Gênero – contextualizará historicamente os conceitos de racismo e discriminação por meio de uma discussão acerca das teorias raciais difundidas nos séculos XIX e XX e suas influências sobre as relações raciais no Brasil, como no processo de inserção do negro no mercado de trabalho no período pós-emancipação. Em seguida, discute-se a forma como o movimento negro nos E.U.A. e no Brasil contribuiu para o surgimento de normas antirracistas e antissexistas, bem como são apresentadas algumas das teorias que trata da discriminação de raça e gênero, entre elas a Teoria Neoclássica da Discriminação (TND) e a Teoria Feminista.

O capítulo 2 – Ações Afirmativas no Mercado de trabalho– abordará as medidas preventivas realizadas no domínio do emprego como combate as desigualdades de raça e gênero no mercado de trabalho, entre elas, a norma de responsabilidade social empresarial propagada por meio de diversos documentos publicados a partir do ano de 1998 pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial. Inicialmente serão apresentados dados acerca não somente da participação da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil, mas um relato histórico de como se deu o processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre em Sergipe entre o período de 1850 e 1930.

Apurada a desigualdade de raça e gênero no mercado de trabalho sergipano, logo após serão discutidos os conceitos de ações afirmativas, norma de responsabilidade social empresarial e normas sociais. O capítulo 2 partirá de duas questões centrais para compreensão da ligação entre discriminação e norma social, a primeira referente à relação existente entre desigualdade e igualdade, ou seja, a criação de ações afirmativas pelo poder privado com a finalidade de reduzir as desigualdades sociais e econômicas e promover a “justiça social”. E, a segunda questão, relacionada à Norma de Responsabilidade Social Empresarial (NRSE), retratará o momento no qual esta passou a ser discutida no mercado de trabalho brasileiro e de que forma vem sendo propagada pelo Instituto Ethos.

Os aspectos metodológicos, abordados no capítulo 3, descrevem o tipo de pesquisa adotado, abordagem, sujeitos, corpus da pesquisa, procedimentos e técnicas aplicadas na coleta e análise dos dados.

O capítulo 4 consiste nos resultados e as discussões elaborados a partir dos dados obtidos, quer dizer, na análise descritiva dos dados obtidos e sua discussão a partir do arcabouço teórico adotado. E, na última seção do trabalho, as considerações finais.

CAPÍTULO 1 – DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO

Este capítulo inicia sua discussão a partir dos conceitos de racismo e raça. Esses termos, conforme se verá, foram construídos para legitimar o racismo por meio da adoção de ideologias e teorias raciais que se propagaram durante todo o século XIX, a partir do movimento eugenista. Somados, ainda, às ideologias da segregação racial nos Estados Unidos e da democracia racial no Brasil, eles configuram e organizam um discurso complexo que orienta todo debate em torno da questão racial. Será apresentado também, neste capítulo, um breve histórico do racismo através da sua relação com a noção de raça. Complementando, apresentar-se-á uma análise das formas de expressão que o racismo adquiriu no Brasil a partir da influência de teorias raciais da supremacia branca.

Ainda sobre o roteiro do capítulo: após analisar o conceito de racismo em sua dimensão histórica, buscar-se-á apresentar uma compreensão de como esse fenômeno se materializa através da discriminação. A discussão será direcionada, nesse sentido, para o conceito de discriminação, especificamente para a discriminação por raça e gênero. Por fim, serão apresentados alguns dos estudos relacionados ao tema, a fim de entender como a discriminação vem sendo analisada quando se trata de discriminação no mercado de trabalho, bem como se é possível mensurar a discriminação e como esta quantificação pode gerar informações acerca do processo de exclusão de minorias, tais como a das mulheres negras no setor industrial sergipano.

No caso dos estudos de gênero, além de teorias feministas como a patriarcal e a da interseccionalidade, também serão abordadas as teorias que reúnem contribuições da sociologia e da economia, com destaque para aquelas que, sob influência neoclássica, enfocam os fatores externos ao mercado de trabalho e se alinham ao individualismo metodológico, como nas teorias do capital humano.

1.1 Racismo

Grosso modo, pode se afirmar que há dois momentos ligados à teoria racialista: o primeiro – entre os séculos XVIII e XX – oferecia uma explicação para as desigualdades entre os povos humanos através da natureza. Era o “racismo científico”, que justificava a escravidão via legitimação da hierarquia racial. No segundo momento, ocorrido após a segunda guerra mundial, as desigualdades entre os povos humanos foram explicadas através

da cultura: a ênfase nas diferenças culturais era ofertada como justificativa para exclusão (Fredrickson, 2004). Dessa forma, os grupos humanos que até então eram categorizados racialmente, passaram a formar grupos étnicos, para incluir as características culturais na compreensão global do termo e não mais as apenas hereditárias como no racismo biológico (Cabecinhas, 2007).

Historicamente, o fenômeno do racismo está relacionado à ideia de poder, uma vez que se manifesta quando um grupo dominante busca excluir ou eliminar outro grupo considerado minoritário com base nas diferenças baseadas na raça que acredita serem hereditárias e inalteráveis. Aqui, surge a seguinte questão: o racismo existe quando são invocadas características físicas visíveis (cor da pele, formato do nariz, lábios etc.) ou pode ser considerada como racista uma discriminação que invoca aspectos culturais?

Um dado importante é que o conceito de racismo, com o tempo, passa a contribuir na compreensão da formação dos grupos humanos. De maneira que, a noção de raça utilizada pelas teorias da raciologia clássica não somente contribuirá com o surgimento de um dos primeiros sistemas de classificação usados pelo homem, no século XIX, para definir os grupos humanos, como terá papel central no discurso científico acerca do racismo nos séculos XVIII e XIX (Cabecinhas, 2007).

O racismo, nesse sentido, vai além das diferenças raciais que categorizam as pessoas pela aparência física, gerando conflitos sociais como os que ocorreram na história entre judeus e alemães (anti-semitismo) e brancos e afro-americanos (segregação racial) (Fredrickson, 2004). Isto porque, tal conceito tem uma trajetória histórica associada aos conflitos sociais ocorridos na África, Europa e América nos séculos XVIII, XIX e XX, que ainda o lançou a uma série de mudanças nos últimos anos (Fredrickson, 2004). Isso faz com que o termo “racismo” se torne um instrumento de análise para historiadores e cientistas sociais das relações intergrupais.

O termo racismo surge na década de 1920 como um produto do ocidente, destronando “raça” como conceito dominante no referido debate. Para Fredrickson (2004) a palavra racismo manifesta-se associada às ideologias que faziam distinções ofensivas entre divisões da raça “branca” ou caucasiana, para mostrar que os arianos ou nórdicos eram superiores a outras pessoas normalmente consideradas “brancas” ou “caucasianas”.

No Brasil, as formas de discriminação surgidas no século XX tiveram a influência do movimento eugenista via concepções de aprimoramento da “raça” dentro de um discurso de ordem e progresso que se daria através de políticas públicas. Essas políticas promoveram a

reprodução humana de “raças”, consideradas pelos eugenistas como raças brancas, intelectualmente superiores, a ponto de contribuir para o desenvolvimento material do país (Maciel, 1999).

O movimento eugenista, ao procurar “melhorar a raça”, deveria “sanar” a sociedade de pessoas que apresentassem determinadas enfermidades ou características consideradas “indesejáveis” (tais como doenças mentais ou os então chamados “impulsos criminosos”), promovendo determinadas práticas para acabar com essas características nas gerações futuras. Todavia, esse quadro não era aplicado apenas a indivíduos, mas, principalmente, às raças, baseando-se num determinismo racial (se pertence a tal raça, será de tal forma) fazia com que a hierarquia social fosse traduzida por hierarquia racial (Maciel, 1999, p.121-122).

O eugenismo, neste caso, justificava as condições de vida pelas condições biológicas, pois dentro dos pressupostos eugenistas, se o indivíduo nasce pobre, acredita-se que, em razão da sua herança genética, ele provavelmente morrerá pobre, já que o meio social não teria nenhuma influência sobre ele.

Se para o movimento eugenista a ideologia da supremacia branca era considerada fator de degeneração, a partir da ideologia da democracia racial de Gilberto Freyre, a mestiçagem se transformará em fator de identidade nacional do povo brasileiro, chegando até mesmo a ser incentivada (Telles, 2004).

No imaginário social contemporâneo as “raças” continuam a possuir alguma importância para as pessoas, fazendo parte do seu sistema de classificação social, aquele que não apenas determina as diferenças entre as pessoas, mas a formação de categorias e grupos sociais e a existência de conflitos sociais. De modo que, o determinismo biológico não só marcou profundamente a ciência moderna, como se propagou no senso comum, tornando-se um verdadeiro fenômeno social (Cabecinhas, 2007; Silva & Silva, 2009).

No caso dos países americanos, por exemplo, um dos meios encontrados por aqueles que buscam analisar a manifestação do racismo nestes espaços, consiste em entender o conceito de raça adotado pelos Estados Unidos e o Brasil e sua influência sobre as diversas formas de expressão que o racismo adquiriu nestes países e as ideologias raciais por eles adotadas, tais como: a ideologia da democracia racial no Brasil e a ideologia da segregação racial nos Estados Unidos.

Diferentemente dos Estados Unidos, a raça no Brasil se baseia principalmente na cor da pele de uma pessoa e sua aparência física e não na descendência africana. Esta

diferença entre os dois países e muitas outras derivam de duas ideologias e de sistemas modernos de relações raciais distintos. Embora ambos os sistemas raciais tenham raízes na ideia da supremacia branca, suas respectivas ideologias e padrões de relações raciais resultam em formas radicalmente diferentes que respondem a forças históricas, políticas e culturais distintas (Telles, 2004, p.2).

Neste sentido, a relação entre negros e brancos nos Estados Unidos e Brasil equivale a algo paradigmático para o entendimento sociológico do conceito de raça. Se a noção de raça é importante para a definição de racismo no século XIX e para compreensão da forma como se deram as relações raciais em países como os Estados Unidos e o Brasil, a definição de racismo passa também a ser preponderante durante certo tempo para se entender a noção mesma de raça. Isso pode ser compreendido da seguinte forma: para países como o Brasil e Estados Unidos, as ideologias raciais e suas diversas formas de racismo estão atreladas à noção de raça adotada nesses diferentes espaços sociais.

“No Brasil não há preconceito de cor por se tratar de um país onde as misturas de raças proporcionam harmonia racial e um convívio sem exclusão”, é o que diz o mito da democracia racial. Como se explicaria, então, as desigualdades entre brancos e negros que se perpetua do período da sociedade escrava para a “livre”, quando a mão-de-obra ex-escrava foi inserida nas cidades nas piores condições possíveis? Formulando de outra forma, é possível pensar na presença simultânea da exclusão e inclusão em um mesmo lugar?

2.2. Discriminação Racial

“A palavra discriminar significa ‘distinguir’, ‘diferenciar’, ‘discernir’. A discriminação racial pode ser considerada como a prática do racismo e a efetivação do preconceito. Enquanto o racismo e o preconceito se encontram no âmbito das doutrinas e dos julgamentos, das concepções do mundo e das crenças, a discriminação é a adoção de práticas que os efetivam” (N. Gomes, 2005, p.55). A discriminação racial ocorre quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável podendo ser enquadrada em um grupo pela cor da pele, a "raça", origem nacional ou étnica e classe social (Bolaffi, Bracalenti, Braham, & Gindro, 2003)².

²By contrast, racial discrimination occurs where someone is treated less favourably on grounds of group membership signified by skin colour, "race", national or ethnic origin and so they find their access to scarce resources or opportunities restricted or denied (Bolaffi, Bracalenti, Braham, & Gindro, 2003, p. 260).

Discriminar é agir baseado em categorias naturais e sociais sem que haja relação com as capacidades e os méritos individuais, ou com o real comportamento da pessoa em ação. É o *ato de separar* que tanto pode privilegiar uma pessoa ou grupo como prejudicá-la/o, exigindo uma compreensão acerca do tipo de diferenciação que produz e a espécie de informação que a sustenta e gera exclusão. Dessa forma, os mecanismos discriminatórios são entendidos a partir do momento em que são feitas tais diferenciações, pois elas se configuram de distintas maneiras em cada sociedade (Ministério da Educação, n.d.).

Segundo Quillian (2006)³, é difícil discernir os termos preconceito, discriminação e racismo. Embora, o racismo seja frequentemente usado para descrever uma atitude preconceituosa ou uma ação discriminatória. Em relação aos dois outros termos, racismo seria aquele, na visão do autor, o que carrega uma condenação moral mais forte.

A discriminação racial significa toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos políticos, econômico, social, cultural ou qualquer outro campo da vida pública (ONU, 1965).

Por outro lado, a situação de carência material não é a principal responsável pela discriminação ou exclusão, mas sim o preconceito. O preconceito consiste em uma antipatia em relação a uma pessoa por causa das características negativas atribuídas ao grupo do qual faz parte, reproduzindo formas diferenciadas de abordagem e tratamento que desencadeará em um comportamento discriminatório (Allport, 1954). O preconceito é moralmente condenado e a discriminação está juridicamente sujeita à punição. Essa dicotomia produz atitudes preconceituosas disfarçadas que muitas vezes acabam normatizando (ou naturalizando) as discriminações, como por exemplo, a exigência da boa aparência para ingressar no mundo do trabalho (Bandeira & Batista, 2002).

É o corpo que muitas formas de discriminações tomam como objeto, pois nele são concentradas as configurações que permitem classificar os *códigos corporais* (a cor da pele, a altura, a conformação da cabeça e do rosto, o tipo e a qualidade dos cabelos, as marcas etárias e geracionais, o uso de determinadas roupas e adereços etc.); os *códigos comportamentais*

³In practice, the difference between the terms prejudice, discrimination, and racism is often difficult to discern. In everyday usage, the term racist is often used to describe a prejudiced attitude or an action that is discriminatory. The main difference between the three terms in this usage is that racism carries a stronger implied moral condemnation than prejudice or discrimination¹. In this case, racist is used rather than prejudice or discriminatory to signal the speaker's unambiguous condemnation of the belief or practice in question. (p.302).

(condutas, posturas, gestos etc.); os *códigos emocionais* (respeito e obediência excessiva, insegurança etc.) e os *códigos linguísticos* (a tonalidade da voz, os sotaques regionais, o vocabulário etc.) (Bandeira & Batista, 2002).

Percebe-se que a discriminação, seja ela de raça ou de gênero, constitui-se como uma violência: o “outro” é definido como diferente e essa diferença adquire relevância no fenômeno da discriminação. As diferenças existentes entre os homens de cor/raça, credo, sexo/gênero e classe seriam fator preponderante não somente para a manifestação de atitudes preconceituosas, mas para a exclusão de minorias sociais, a exemplo das mulheres, dos negros, dos índios e outros grupos minoritários.

Uma das primeiras experiências de discriminação racial surge na prática do etnocentrismo. O etnocentrismo ocorre quando um grupo de pessoas com as mesmas crenças e os mesmos hábitos tem antipatia em relação a outras pessoas por considerá-las “diferentes” em função da cor da pele, da “raça”, da origem nacional ou étnica e da classe social. A “evolução” do conceito de discriminação se reflete na diferença como foi expressa a discriminação em determinados contextos históricos e lugares. Um exemplo é o Reino Unido: das relações raciais de 1965 e 1968 à lei 1976 das Relações Raciais, quando a definição de discriminação racial foi alargada para abranger a discriminação indireta⁴ (Bolaffi, Bracalenti, Braham, & Gindro, 2003).

A discriminação racial no mercado de trabalho é um tipo de mecanismo dentre um complexo conjunto de práticas racistas, cujos efeitos cumulativos reproduzem as posições sociais inferiores dos negros perpetuando a estratificação racial dentro de esferas sociais como o mercado de trabalho. Esse mecanismo de discriminação ocorre por meio da divisão racial do trabalho; do desemprego desigual entre grupos sociais entre os grupos raciais; do diferencial de trabalho entre trabalhadores negros e brancos e da reprodução (física e intelectual) precária da força de trabalho negra (Hasenbalg, 2005).

Neste sentido, a discriminação no mercado de trabalho compreende a exclusão ou inclusão precarizada da esfera do trabalho de certos indivíduos em razão de atributos relacionados à produtividade/eficiência (escolaridade, experiência profissional, região de moradia e faixa-etária) e não relacionados (raça e gênero) podendo ser classificada em: a)

⁴A discriminação indireta é vista sob o prisma dos direitos coletivos, cuja violação dos direitos que afeta determinados grupos, pressupõe o reconhecimento de um passado de opressão, e de processos sociais geradores de desvantagens para os componentes desse grupo, seja através de gerações, seja nas diversas etapas do ciclo de vidas; a discriminação poderá ser identificada também a partir do reflexo destas desvantagens nas percepções sociais atuais e estigmas formulados sobre um grupo social (Varella, 2009, p.103).

Discriminação Salarial; b) Discriminação de Emprego; c) Discriminação de Trabalho ou Ocupação e d) Discriminação de Acesso ao Capital Humano.

A *discriminação salarial* consiste na diferença salarial entre homens e mulheres ou negros e brancos no mercado de trabalho. A *discriminação de emprego* se observa quando grupos minoritários como os dos negros encontram uma baixa oferta de empregos no mercado de trabalho, estando mais propensos ao desemprego. Já a *discriminação de trabalho por ocupação* se caracteriza por restringir ou proibir o acesso de determinados grupos minoritários a certas funções, mesmo sendo capazes de exercê-las. No caso da *discriminação de acesso ao capital humano*, temos uma relação educação/escolaridade – produtividade – mercado de trabalho, pois este tipo de discriminação ocorre quando certos indivíduos têm dificuldade de aumentar sua produtividade em razão das poucas oportunidades que possui no campo da educação.

O mercado é um importante medidor da discriminação de raça e gênero. Por meio dele, é possível *mensurar a discriminação* tanto das diferenças salariais como das ofertas de emprego – ocupações exercidas e/ou dificuldades dos indivíduos conseguirem emprego em função da baixa escolaridade (Cruz, 2010, Souza, Salvato, & França, 2013). Isso é feito por meio da análise estatística de bancos de dados de grande escala que investiga desigualdades nos resultados sociais entre os grupos (Pager, 2006).

1.2.1. Teorias Neoclássicas da Discriminação

Dentre as abordagens que tratam da discriminação no mercado de trabalho existem as Teorias Neoclássicas da Discriminação (TND) constituídas pela Teoria do Capital Humano, desenvolvida a partir do contributo do economista G. S. Becker (*Chicago School of Economics*); a Teoria Estatística da Discriminação e a Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho.

Nas Teorias Neoclássicas da Discriminação (TND), o racismo é de grande relevância, pois ao ser definido como hierarquia racial ou racismo estrutural, considera-se o fato de ele ter historicamente enorme influência sobre o desenvolvimento do capitalismo, este que se legitimou graças à ideologia racista e que, por sua vez, reproduz-se através de mecanismos de discriminação.

Mecanismos de discriminação como a divisão racial do trabalho, a diferença de salário entre trabalhadores negros e brancos e “a preferência da mão de obra imigrante em detrimento da negra”, pós-abolição, consistem em esferas simbólicas e ideológicas que estão no centro

irradiador do racismo, ou seja: eles não apenas determinam a discriminação como também são responsáveis pela desigualdade racial (justiça distributiva). Por isso, de acordo com a TND “(...) os mecanismos de discriminação se mantêm e se reforçam dado o seu impacto benéfico, e muitas vezes indireto, à acumulação do capital” (Chadarevian, 2009, p. 26).

Entende-se a desigualdade aqui como o oposto da igualdade, a qual deve estar atrelada à discussão dos direitos à diferença. Sabe-se que as sociedades ditas democráticas são constituídas de grupos minoritários que reclamam para si mesmos uma nova forma de discriminação, dita positiva, por meio da qual estes grupos não lutam pela desigualdade, mas sim pelo convívio baseado nas diferenças. Desse modo, a ideia de desigualdade estaria associada à de diferença, ou seja, a de pessoa ou unidade absolutamente singular. A ideia de igualdade de oportunidades que contribui para o surgimento de políticas de justiça social, portanto, atua confrontando certos traços das liberdades individuais ou da promoção do nivelamento das necessidades humanas (Carone, 2009).

No campo da economia há diversos trabalhos direcionados ao estudo da discriminação indireta no mercado de trabalho, que se baseiam nos modelos teóricos e comprovações empíricas de Becker (1975), Phelps (1972), Arrow (1972,1973) e Ainger e Cain (1977), que são as teorias econômicas da discriminação, as quais postulam que a discriminação econômica no mercado de trabalho se dá quando um grupo de indivíduos apresenta o mesmo critério de relevância para atividade produtiva, mas recebem salários diferenciados e tratamento desigual em virtude de sua raça, sexo, cor, religião, situação financeira e social (Cruz, 2010).

Cruz (2010) constata que a discriminação no mercado de trabalho não advém apenas dos empregadores, mas também de fatores psicossociais como as crenças e sentimentos dos discriminados que por se sentirem muitas vezes incapazes de assumir certos cargos não chegam sequer a cogitar a possibilidade de trabalhar em determinados lugares ou assumir certos postos de trabalho.

Ometto (2001) apresenta três teorias que buscam entender as diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho: 1) Teoria estatística da discriminação; 2) Teoria do Capital Humano; 3) Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho. Elas apresentam as seguintes diferenças: enquanto a teoria estatística da discriminação relaciona as diferenças salariais à produtividade, a teoria do capital humano relacionará as diferenças salariais à qualificação da mão-de-obra e a teoria da segmentação do mercado de trabalho associa as diferenças salariais à localização geográfica da atividade econômica. A autora trará no seu

estudo uma discussão acerca da *racionalidade* econômica dos empresários, cujas decisões são tomadas com base na *escolha racional*.

No que se convencionou denominar “teoria estatística da discriminação”, considera-se que os empregadores não pretendem discriminar as mulheres. Entretanto, dispostos a pagar salários semelhantes para homens e mulheres igualmente produtivos, não dispõem de informações seguras sobre a produtividade real dos candidatos, necessitando avalia-la com base em indicadores que não são plenamente confiáveis. Nesse mundo de informações imperfeitas, os empresários, baseados em suas percepções da realidade, *constroem estimativas de produtividade média de homens e mulheres com determinadas características* [Itálico nosso] (nível de escolaridade, experiência etc.) e, considerando os custos envolvidos numa análise mais precisa, caso a caso, dos candidatos, optam por remunerar a mão-de-obra de acordo com as estimativas de que dispõem, ou seja, os indivíduos passam a ser julgados com base nas características médias dos grupos a que pertencem²⁹ (Ometto, 2001, p. 171).

Na concepção das decisões racionais dos empregadores, as mulheres não apenas viriam a receber salários menores em relação aos homens por conta de “investir menos no capital humano (em escolarização)”, mas em razão da divisão sexual do trabalho, ou seja, por terem sido educadas para ocupar dentro da sociedade trabalhos como o doméstico (de âmbito privado). Dessa forma, as mulheres recebem menores salários não somente pelo baixo investimento que fazem no capital humano, e sim por conta da pouca experiência profissional que possuem e da segregação ocupacional.

Souza, Salvato e França (2013), para identificar as desigualdades no mercado de trabalho, usam duas metodologias: a decomposição para a média de Oaxaca-Blinder⁵ e a sua generalização para regressões quantílicas na decomposição de Machado e Matta. Eles estudam as diferenças salariais entre os grupos dos brancos e dos negros no mercado de trabalho brasileiro no período de 2001 a 2011 através da base de dados PNAD com o objetivo de verificar se existem diferenças significativas entre os grupos, e se estas se dão devido às características produtivas dos grupos ou a características meramente discriminatórias.

⁵An often used methodology to study labor market outcomes by groups (sex, race, and so on) is to decompose mean differences in log wages based on regression models in a counterfactual manner. The procedure is known in the literature as the Blinder-Oaxaca decomposition (Blinder 1973; Oaxaca 1973) and divides the wage differential between two groups into a part that is “explained” by group differences in productivity characteristics such as education or work experience and a residual part that cannot be accounted for by such differences in wage determinants. This “unexplained” part is often used as a measure for discrimination, but it also subsumes the effects of group differences in unobserved predictors (Jann, 2008, p.01).

Para identificar as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho, Soares (2000) usa como variável a renda se baseando no diferencial salarial existente entre homens negros e brancos e mulheres negras e brancas. No entanto, o mesmo autor, ao questionar a capacidade de medição da discriminação por gênero e raça no mercado de trabalho via diferencial salarial, vai fazer uso de outros meios de mensuração desta discriminação, decompondo os diferenciais de rendimentos de acordo com três efeitos: *Efeito Qualificação*; *Efeito Inserção* e *Efeito Salário*. Tal decomposição foi feita segundo o método das distribuições de rendas contrafatuais que consiste em uma decomposição de médias que pode ocorrer através de métodos simples como o uso de ‘*dummies*’ tanto de controle como os que representam os grupos de pessoas na equação de rendimentos.

Os resultados deste estudo indicam que mesmo as mulheres brancas tendo bons resultados em relação à *qualificação* e *inserção* ainda assim sofrem com o efeito salarial, ao passo que os homens negros sofrem com a *qualificação* e *inserção* – e as mulheres negras se encontram em situação intermediária. As mulheres negras arcam tanto com o ônus da *discriminação racial e de gênero* como da *discriminação setorial-regional-ocupacional* mais do que os homens brancos e negros e as mulheres brancas.

A divisão sexual do trabalho consiste no fato de que as mulheres, por fatores de ordem natural, como suas funções biológicas, estariam mais vocacionadas às atividades domésticas, enquanto “os homens tendem a especializar-se no sector do mercado de trabalho, na tarefa de provisão do sustento económico” (Casaca, 2009, p. 6). Em razão das mulheres não terem tempo suficiente para investirem nas suas capacidades produtivas, são elas subrepresentadas nos postos de trabalho menos remunerados e qualificados. Nisso, as diferenças entre os sexos contribuem pra “uma decisão racional apoiada no cálculo dos ganhos de uma especialização funcional diferenciada” (Casaca, 2009, p.6).

Os custos indiretos associados à maternidade excluem a força de trabalho feminino de determinados postos de trabalho, levando-a a remunerações menores, pois para os empregadores não haveria sentido contratar alguém que está mais propenso a faltar, menos disponível para determinados horários e sujeito a qualquer momento a interromper ou abandonar o percurso laboral em razão das suas obrigações domésticas.

De acordo com a teoria do capital humano, a posição do trabalhador no mercado de trabalho é determinada pelos recursos produtivos que possui, ou seja, pela sua capacidade produtiva, que por sua vez é resultado da quantidade de capital humano acumulado e dos investimentos feitos em habilitações escolares, qualificações técnicas e tácitas, competência

e experiência profissional. Acredita-se que, quanto maior o capital humano, maior a capacidade produtiva e a possibilidade do indivíduo obter uma melhor posição na esfera do trabalho com remunerações mais elevadas.

Quanto à teoria da segmentação do mercado de trabalho, há uma tendência de dualização deste constituída de dois segmentos: o primeiro, formado por trabalhadores com condições de emprego privilegiadas, que ocupam os postos de trabalho qualificados, bem remunerados e com oportunidades de progresso na carreira. O segundo segmento, o periférico, composto por trabalhadores em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, é aquele no qual o trabalhador detém pouca ou nenhuma qualificação, bem como conseguem ocupações temporárias e instáveis (Casaca, 2009).

Segundo esta teoria, o mercado secundário de emprego é, sobretudo, feminino, isto porque as responsabilidades familiares e domésticas impedem o envolvimento das mulheres com a carreira profissional reduzindo o interesse do capital em investir na qualificação da força de trabalho feminino (Casaca, 2009). Neste sentido, esta teoria pode contribuir na explicação dos motivos pelos quais os vínculos formais de trabalhadoras negras, ainda que tenham aumentado nos últimos anos seu grau de instrução (Lima, Rios, & França, 2013), permanecem ocupando o segmento periférico de determinados setores econômicos.

O ponto negativo da teoria da segmentação do mercado de trabalho, diz respeito ao fato de desconsiderar variáveis como: classe social, origem étnica, situação familiar e idade. Isso impossibilita explicar por que algumas mulheres estão integradas no segmento privilegiado do mercado de trabalho, bem como explicar a intersecção gênero e raça. A teoria, portanto, não dá conta dos fatores de concentração de mulheres em postos de trabalho tidos como *femininos* e sujeitos a remunerações inferiores, visto que não tem a preocupação, assim como as demais teorias neoclássicas, de questionar as diferenças sociais entre os sexos e a discriminação de gênero (Casaca, 2009).

1.2.2. Teoria do Racismo Aversivo

A Teoria do Racismo Aversivo (TRA) formulada por Dovidio e Gaertner na década de 1980 tem como ideia central a de que a divergência entre as crenças e as atitudes gera a ambivalência racial, ou seja, o conflito entre a negação do preconceito pessoal com os sentimentos, crenças e comportamentos inconscientes negativos em relação aos negros. Ao não demonstrar suas atitudes preconceituosas, os racistas aversivos se comportam de forma a controlar atitudes e gestos.

Nos seus estudos sobre racismo aversivo, Dovidio e Gaertner (2004) propuseram processos cognitivos e motivacionais que construam relações intergrupais mais harmoniosas, voltando-se então para os estudos que abordam a presença do racismo nas pessoas autodeclaradas igualitárias, a fim de descobrir se as formas sutis de racismo podem ser eliminadas por meio do forte senso de parceria ou identidade intergrupar durante as interações raciais. Na visão desses autores, o racismo aversivo é o tipo de racismo caracterizado como indireto e sutil, no qual os racistas apresentam atitudes preconceituosas difíceis de serem identificadas, definidas como preconceitos implícitos, que caracterizam formas indiretas e veladas de discriminação.

Racismo Aversivo tem a ver com as novas formas de racismo surgidas a partir da década de 1970. Com a luta pelos direitos civis nos EUA, surgem diversas leis – como as normas antirracistas – que irão desencadear o aparecimento de atitudes preconceituosas implícitas através das quais, com o receio de expor atitudes preconceituosas explícitas, as pessoas transmitirão de maneira indireta seus sentimentos raciais (Lima & Vala, 2004). Nesse sentido, o racismo aversivo diferentemente do racismo tradicional (cujas atitudes preconceituosas são explícitas) ocorre de forma sutil e quase imperceptível.

Se por um lado os racistas aversivos defendem a ideia da igualdade, por outro permanecem com atitudes preconceituosas realizadas de maneira submersa, disfarçando determinados sentimentos e comportamentos. A teoria do racismo aversivo, portanto, contribui para a compreensão da relação entre a norma da responsabilidade social empresarial e a discriminação no mercado de trabalho. Isto porque, na esfera do trabalho, com a intenção de não desrespeitar normas sociais e ir ao encontro da pressão social, os *stakeholders* (os públicos interessados) da organização podem se utilizar de disfarces evitando demonstrar suas atitudes preconceituosas.

Assim, são apresentadas por Dovidio e Gaertner (2004) duas formas de preconceitos: a forma direta tradicional, denominada de racismo à moda antiga, cujas expressões são óbvias (visíveis), e a forma indireta moderna, conhecida como racismo moderno, cujas expressões não são óbvias (invisíveis), sendo os dois tipos de preconceitos definidos respectivamente como atitudes preconceituosas explícitas e implícitas.

O racismo aversivo é visto como indireto e sutil porque normalmente os racistas aversivos, influenciados por normas sociais, evitam errar, ou seja, expõem-se explicitamente com atitudes preconceituosas. As forças inconscientes envolvidas neste processo sofrem influências de uma gama de aspectos cognitivos, afetivos e motivacionais, tais como: (i) a

exposição a influências socioculturais relativas ao racismo institucional e cultural, (ii) a transmissão cultural de estereótipos e (iii) a representação dos negros nos meios de comunicação de massa, que levam os racistas aversivos a um conflito entre crenças, sentimentos e comportamentos. Para preservar sua autoimagem de pessoa igualitária, os racistas aversivos buscam a adoção de um comportamento adequado às normas estabelecidas pela sociedade, mesmo que essas nada tenham a ver com o que de fato se pensa (Dovídio & Gaertner, 2004).

Se há racismo implícito e por consequência preconceito direto ou indireto, também se pode falar em discriminação indireta, que consiste na forma mais perversa de discriminação, não somente pelo fato de alimentar estereótipos sobre o negro, mas por ser exercida por práticas administrativas e institucionais (N. Gomes, 2005). Neste sentido, a melhor forma de tornar visível este tipo de discriminação é através de determinados indicadores socioeconômicos, demonstrando que seus resultados são sistematicamente desfavoráveis para um subgrupo racialmente definido em face dos resultados médios da população.

Diante da complexidade em identificar atitudes preconceituosas implícitas, sobretudo em lugares como o mercado de trabalho, há dificuldade, nos estudos de mensuração da discriminação racial, nestes espaços sociais, da aplicação de questionários, entrevistas qualitativas ou outros métodos que dependam da resposta face a face (Quillian, 2006). Surge então a questão: como mensurar a discriminação racial diante das mudanças de atitudes raciais pós primeira guerra e dos movimentos sociais no mundo todo – a exemplo dos movimentos pelos direitos civis nos EUA – no momento em que as pessoas se tornam menos dispostas dentro das organizações a expressarem sentimentos e crenças preconceituosas?

Além dos métodos de mensuração da discriminação relacionados aos estudos da percepção, sondagens de atitudes e experimentos de laboratório e de campo, um dos que mais vem sendo utilizado no campo da ciência social é o método das análises estatísticas. Ele consiste no uso de bancos de dados de grande escala que investiga desigualdades nos resultados sociais entre grupos (Pager, 2006; Quillian, 2006), desigualdades não somente relacionadas à raça, mas também às diferenças de gênero.

1.3. Discriminação de Gênero

A discriminação de gênero equivale a processos de *diferenciações sociais* que produzem exclusões justificadas pela noção de diferença sexual com base nas teorias biologicamente deterministas, cuja percepção das diferenças sexuais está imbricada a relações

desiguais de poder (Scott, 1995). Historicamente, as diferenças entre homens e mulheres são oriundas da sociedade patriarcal (Pateman, 1988). Elas se presentificam nas relações sociais por meio de estruturas de poder representadas nas diferenças entre homens e mulheres em termos de papéis a serem desempenhados em um determinado *campo social*.

As causas e os mecanismos de dominação masculina, neste caso, são um dos pontos centrais discutidos pela teoria feminista, que consiste em um corpo altamente elaborado de teorias e reflexões sobre o mundo social que auxilia na compreensão, não apenas do processo de reprodução das desigualdades de gênero – em contextos nos quais, em larga medida, prevalecem direitos formalmente iguais –, mas também na compreensão da discriminação de gênero, assim como na relação desta com a dominação masculina ou “patriarcado” (Miguel & Biroli, 2014).

Mesmo com as conquistas obtidas pelo movimento feminista em relação ao acesso da mulher à educação, direitos políticos e uma presença maior desta no mercado de trabalho, permanecem em ação mecanismos de discriminação que operam para a desvantagem das mulheres. De forma que, modos mais complexos de expressões discriminatórias exigem ferramentas mais sofisticadas para entendê-las, ou seja, um corpo altamente elaborado de teorias e reflexões sobre o mundo social: Como corrente intelectual, o feminismo, em suas várias vertentes, combina a militância pela igualdade de gênero com a investigação relativa às causas e aos mecanismos de reprodução da dominação masculina (Miguel & Biroli, 2014, p. 18).

O conceito de gênero consiste em uma construção histórica que não apenas tem sua evolução conceitual atrelada ao movimento feminista, mas à teoria feminista. Neste sentido, visto como uma construção social que rejeita o determinismo biológico, “o gênero é uma percepção sobre as diferenças sexuais, hierarquizando estas diferenças dentro de uma maneira de pensar engessada e dual, cujas classificações sugerem uma relação entre categorias que torna possíveis distinções ou agrupamento separados” (Scott, 1989, p.72).

Quando Scott (1989) afirma que os processos de diferenciações sociais são os que produzem exclusões justificadas pela biologia (diferença de sexos), do ponto de vista econômico, entende-se que existe discriminação quando alguma característica “irrelevante” do indivíduo (seu sexo, por exemplo) é utilizada para restringir o seu acesso às oportunidades econômicas, sociais e política. A característica utilizada discriminatoriamente é básica ou completamente não-relacionada com os reais ou potenciais talentos, habilidades ou motivações do indivíduo discriminado, o que acarreta uma potencial perda de eficiência,

quando os benefícios e as punições não são distribuídos por uma sociedade a seus membros de acordo com as suas produtividades individuais (Guimarães, 1998).

O gênero se manifesta materialmente em duas áreas fundamentais: 1) na divisão sociosexual do trabalho e dos meios de produção e 2) na organização social do trabalho de procriação, em que *as capacidades* reprodutivas das mulheres são marcas ou consequências dessa diferenciação social elementar. Isso porque, as sociedades humanas, com uma notável monotonia, *sobrevalorizam* a diferenciação biológica, atribuindo aos dois sexos funções diferentes (divididas, separadas e geralmente hierarquizadas) no corpo social *como um todo* (Hirata et al., 2009, p. 223).

O conceito de gênero não deve se restringir ao sistema de parentesco (centrando-se no lar e na família como a base da organização social), pois além do parentesco há outros fatores que influenciam as relações entre homens e mulheres, tais como o sistema político e o mercado de trabalho. De que maneira, afinal, as instituições sociais incorporam o gênero nos seus pressupostos e nas suas organizações (Scott, 1989)?

O núcleo de definição da palavra gênero repousa em uma interconexão integral entre duas proposições: 1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. A primeira proposição consiste em quatro elementos inter-relacionados: 1) os símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações simbólicas (e contraditórias); 2) conceitos normativos que expressam interpretações dos significados dos símbolos, que tentam limitar e conter suas possibilidades metafóricas; 3) Referência às instituições e a organização social e 4) A identidade subjetiva do gênero (Scott, 1989, p.86).

Os quatro elementos referentes à primeira proposição do conceito de gênero, segundo Scott (1989), têm a finalidade de clarificar e especificar como se deve pensar o efeito de gênero nas relações sociais e institucionais. Já a teorização de gênero é desenvolvida pela autora na segunda proposição.

Para Scott (1989) a questão acima está relacionada à análise da relação entre política e gênero, ou melhor, na teorização da segunda parte da sua definição de gênero, quando as relações desiguais de poder entre homens e mulheres se encontram imbricadas na construção sobre se a percepção das diferenças sexuais não ocorrerá apenas pelo sistema de parentesco (conforme estudos antigos de antropólogos), mas por outros sistemas, como o mercado de trabalho, a educação e o sistema político. De maneira que, as relações de gênero, por

perpassarem todas as relações sociais e instituições, podem ser utilizadas tanto para examinar a classe, a raça, a etnicidade como qualquer outro processo social.

Uma das principais contribuições de Scott (1989) à teorização de gênero foi o de ter proposto um conceito de gênero como transversal para as demais ciências, que não apenas possibilita o estudo de gênero em instituições como a família, mas em diversas outras instituições e processos sociais, nos quais estejam presentes as relações de gênero. No entanto, enquanto Scott (1989) defende o conceito de gênero como categoria útil de análise nos estudos de gênero, Pateman (1988) apresenta o conceito de patriarcado como fundamental para a compreensão da relação existente entre sistema capitalista e as relações de dominação construídas entre homens e mulheres em um sistema patriarcal.

1.3.1. Patriarcado

O conceito de patriarcado de Carole Pateman (1988) consiste em relações de dominação estabelecidas entre o homem e a mulher que constituem não apenas o contrato social, mas diversos tipos de contratos: o contrato sexual, o contrato de trabalho e o contrato de casamento. Estes contratos proporcionam aos indivíduos a liberdade via a proteção, dando margem à dominação (ou subordinação) do homem sobre a mulher, que nas relações contratuais assumirá o papel de objeto, ou melhor, de propriedade.

Para Pateman (1988), a origem do patriarcado moderno está relacionada à história do contrato original, que por sua vez tem relação com o contrato social de Jean-Jacques Rousseau e com a batalha entre patriarcalistas e teóricos do contrato social e, também, com a ideia de que houve um declínio do patriarcalismo após 1690.

O conceito de patriarcado é retomado no renascimento do movimento feminista na década de 1960, quando diversas discussões sobre esse conceito e a sua importância para teoria feminista começam a emergir, levando algumas feministas a cogitarem o abandono do significado de “patriarcado”. A razão disso se explica pelas confusões geradas por esse conceito. Por exemplo, “se as relações patriarcais estão estabelecidas na família ou se a vida social, como um todo, está estruturada pelo poder patriarcal e, finalmente, quais as relações existentes entre patriarcado ou dominação sexual e capitalismo ou dominação de classe.” (Pateman, 1988, p. 39).

O debate sobre patriarcado consiste em uma discussão acerca da participação da mulher na vida civil, na construção da sociedade civil da qual foi excluída pelo contrato social - da construção do contrato social como o compreende John Locke. Segundo as feministas,

em razão da visão que se tinha da mulher, o contrato social acabou influenciando na separação entre família e vida política (privado e público), na exclusão feminina do processo político e na ideia de mulher como indivíduo.

A confusão do patriarcado está na controvérsia do paternalismo porque os atos controlados ou proibidos por lei se dão entre “adultos responsáveis”, cuja dominação dos homens sobre as mulheres é imperceptível quando o patriarcado é reduzido à linguagem simbólica do poder paterno sobre as crianças (Pateman, 1988).

Entre as formas de argumentação patriarcal (não excludentes entre si) apresentada por Pateman (1988) para desfazer algumas confusões sobre o patriarcalismo se encontram:

- a) Patriarcalismo Tradicional: A argumentação patriarcal tradicional incorpora todas as relações de poder ao regime paterno, ou seja, o de que os filhos nasciam submetidos aos pais e estavam, portanto, submetidos a eles politicamente.
- b) Patriarcalismo Moderno: O patriarcado moderno é fraternal, contratual e estrutura a sociedade civil capitalista.

Embora algumas ativistas sugiram o abandono do conceito ‘patriarcal’ pela teoria feminista – o que não é o caso deste trabalho. Considerando-se a tese de Pateman (1988), de que os contratos reais da vida cotidiana também refletem o contrato original, percebe-se que o conceito de ‘patriarcal’ é de suma importância para a teoria feminista. Ele permite a compreensão das relações de dominação que os contratos envolvem, tal como a relação de obediência por proteção, ou seja, a relação de dominação e subordinação civis que influenciam tanto a atuação de homens como de mulheres nos espaços públicos e privados. Daí, o que se observa na maioria das vezes é a posição da mulher no espaço privado se reproduzindo no espaço público.

O conceito de patriarcado de Pateman (1988) parece estar mais preocupado com a relação de dominação estabelecida entre os homens e as mulheres via diversos tipos de contratos. Posto, ainda que o contrato social (sexual) permita a liberdade do indivíduo, esse também pode o oprimir via relação de dominação. No caso da mulher, a opressão muitas vezes não apenas se dá quando ela é vista, nessa relação, como objeto (propriedade), mas quando é excluída de espaços públicos por ser considerada pelos homens como incapaz.

O sistema patriarcal é importante na análise das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho por explicar por meio das relações de domínio estabelecidas entre eles o motivo pelo qual ainda há diferenças de gênero no mercado de trabalho. Pois, ainda que a população feminina venha nos últimos anos aumentando seu nível de instrução

em relação à masculina, tais resultados não favorecem o posicionamento feminino no mercado de trabalho (ver Anexo E). Isto porque, em áreas com maior representatividade feminina (educação, humanidades e artes) são registrados os menores rendimentos médios mensais entre as pessoas ocupadas (ver Anexo F).

No entanto, mesmo que a teoria patriarcal proporcione uma compreensão acerca da relação de domínio dos homens sobre as mulheres na esfera laboral, por outro lado essa teoria, ao adotar o conceito universal de mulher, não contempla o pressuposto de que a análise da segregação sexual deve integrar, além da classe social, a observação de outros tipos de desigualdades, designadamente as de origem étnica e racial, algo proposto pela teoria da interseccionalidade (Casaca, 2009).

1.3.2. Interseccionalidade

Ao considerar o discurso hegemônico em relação às representações construídas sobre o que é ser mulher e o conceito de gênero, que é resultado de uma ideologia colonizadora, a teoria feminista pode auxiliar no processo de compreensão das diferenças ou desigualdades existentes entre homens e mulheres. Para compreender o tipo de mulher que faz parte de uma realidade distinta da europeia, faz-se necessária uma crítica a este discurso e a busca de uma teoria em condições de analisar a realidade da mulher latino americana, ou seja, seus problemas e suas questões.

Na década de 1960, o movimento feminista, representado por mulheres na sua maioria branca, reivindicava igualdades de direitos entre homens e mulheres nos espaços públicos. Na década de 1970, passam a surgir conflitos de interesses, que não apenas dão margem para a criação de correntes diferenciadas do movimento, mas para outras reivindicações que trazem como ponto central as diferenças culturais existentes, bem como a ideia de “movimentos feministas” que permite designar sob uma mesma denominação as diversas formas de mobilizações das mulheres: o feminismo liberal ou “burguês”, o feminismo radical, as mulheres marxistas ou socialistas, as mulheres lésbicas, as mulheres negras e todas as dimensões categoriais dos movimentos atuais (Conceição, 2009).

A partir de diversos discursos em torno das diferenças encontradas dentro do movimento feminista, as mulheres deixam de ter um sentido universal para passar a existir dentro das estruturas das relações sociais como categorias diferenciadas. De modo que, mesmo uma categoria individual não deve ser considerada homogênea, isso por conta dos vários tipos de mulheres existentes, a apresentarem circunstâncias materiais e experiências

culturais históricas particulares. Por exemplo, as mulheres da classe trabalhadora, um conjunto de diferentes tipos de pessoas seja em termos de cor/raça, faixa etária, nível de escolaridade e até mesmo em termos de opção sexual.

Com a evolução do movimento feminista, surge uma discussão acerca da substituição do sujeito universal pelo sujeito múltiplo. Pensar-se-á o sujeito dentro da ciência, em especial as ciências sociais, via descentramento desse sujeito. Isso dará margem a uma interconexão e ao surgimento de outros movimentos feministas, como o movimento feminista negro. Tudo aquilo que se vivencia, em termos de sujeito universal, de ideia absoluta, passa a não ser suficiente para entender este novo sujeito, ou seja, pessoas que haviam passado pelo processo de colonização, diferentemente do sujeito universal e branco oriundo da Europa e considerado o ideal de ‘homem’ em termos de civilização (Selister Gomes, 2016).

O que havia em comum, entre os movimentos feministas do continente americano e europeu, eram as reivindicações por direitos iguais entre homens e mulheres como o da participação das mulheres na vida política, por meio do voto ou do direito de se eleger, e no mercado de trabalho, para que as mulheres pudessem ocupar cargos de chefia e ter remuneração igual aos dos homens, tudo isso dentro de um sistema patriarcal. No entanto, o movimento feminista entre as décadas de 1970 e 1980 por questões de identidade e nacionalidade se divide, permitindo o surgimento de um terceiro momento (terceira “onda”), ou melhor, do movimento feminista de mulheres na América Latina, do movimento feminista das mulheres negras e o da luta pela paz na Irlanda ou no Oriente Médio (Pedro, 2012).

As mulheres negras (e latino-americanas) sempre estiveram presentes nesses movimentos e em muitos outros, mas não como protagonistas. Muito embora as mulheres ajudassem na administração do movimento, poucas foram aquelas que assumiram cargos de liderança, uma vez que a maioria destes cargos era ocupada por homens. Tal fato contribuiu para que as pautas discutidas em Assembléia não contemplassem as demandas das diversas categorias envolvidas no processo, entre elas a da mulher negra.

De um lado, o terceiro mundo com suas perspectivas e necessidades, de outro o primeiro mundo e seus conceitos de “patriarcado”, “família” e “reprodução”, o que o faz representar-se a si mesmo como superior a seus “outros” (Brah, 2006, p. 350). É exatamente nesse argumento que a crítica feminista negra ao movimento feminista branco se formula.

No Brasil, o movimento feminista brasileiro irá verificar que a questão de classe não é suficiente para atender as demandas feministas. Em 1975, teremos o Congresso das mulheres brasileiras, no qual essas mulheres, dentre elas Lélia Gonzalez, fizeram o manifesto das

mulheres negras brasileiras. Paralelo a isso, fortalece-se o movimento negro no Brasil com militantes como Abdias Nascimento, fundador do teatro experimental do negro, cujo trabalho foi bastante influenciado pelo movimento negro norte-americano. Nenhum desses movimentos irá discutir a questão da mulher negra. Se o movimento feminista sufragista tinha por objetivo estender o sufrágio (o direito de votar) às mulheres, para a mulher negra suas reivindicações iam além das apresentadas pelas mulheres brancas da classe média alta europeia.

O conceito de interseccionalidade surge do movimento feminista negro liderado nos Estados Unidos e Brasil por militantes como Ângela Davis e Lélia Gonzalez com a finalidade de atender as demandas das mulheres negras por meio da sobreposição de categorias como raça e gênero. A visão tradicional da discriminação operava no sentido de excluir estas sobreposições, considerando os grupos como distintos e não sobrepostos (Crenshaw, 2002b).

Neste sentido, a intenção aqui é buscar na genealogia feminista comprometida com a crítica à colonização uma reflexão teórica que permita analisar as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro via realidade da América Latina (Miñoso, 2009). Posto, da parte das feministas latino-americanas se observa a construção de uma base teórica que lhes dê condições de analisar a realidade das mulheres do terceiro mundo por meio de uma crítica ao discurso hegemônico do movimento feminista europeu, bem como do capitalismo europeu que contribuiu para o surgimento das desigualdades de gênero (Lugones, 2014)⁶.

A interseccionalidade, neste sentido, pode cumprir um papel central. Ela consiste no reconhecimento de que as experiências das mulheres negras não podem ser enquadradas separadamente nas categorias de discriminação racial e discriminação de gênero, o que cria uma nova categoria a da discriminação interseccional, que abrange não separar as experiências vivenciadas pelas mulheres negras nas categorias por discriminação racial e gênero, mas sim sobrepô-las. Conforme Crenshaw (2002b), a interseccionalidade sugere que nem sempre lidamos com grupos distintos de pessoas, mas sim com grupos sobrepostos. De

⁶Em el desarrollo de los feminismos del siglo XX, no si hicieron explícitas las conexiones entre el género, la clase, y la heterosexualidad como racializados. Esse feminismo enfocó su lucha, y sus formas de conocer teorizar, em contra de una caracterización de las mujeres como frágiles, débiles tanto corporal como mentalmente, reclusas al espacio privado, y como pasivas. Pero no explícito la relación entre estas características y raza, ya que solamente construyen a la Mujer blanca y burguesa. Dado el carácter hegemónico que alcanzó el análisis, no solamente no explicitó sino que oculto relación. Empezando el movimiento de “liberación de la mujer” con la caracterización de la mujer como el blanco de la lucha, las feministas burguesas blancas se ocuparon de teorizar el sentido blanco de ser mujer como se todas las mujeres fueran blancas (Lugones, 2014, p. 68).

modo que, a visão tradicional da discriminação opera no sentido de excluir estas sobreposições.

Ao se separar as categorias raça e gênero, desconsiderando sua sobreposição, as mulheres negras são as mais prejudicadas. Qualquer empresa que cometa algum tipo de discriminação contra elas pode negar essa acusação com relativa facilidade, porque tem no seu quadro de funcionários tanto homens negros como mulheres (brancas), ignorando, assim, a pequena presença de mulheres negras. Um exemplo disso, é o caso de *Degraffenreid vs General Motors*, em que cinco mulheres negras processaram a General Motors (GM) por discriminação de raça e gênero, e a empresa apresentou em juízo o argumento de que tinha no seu quadro de funcionários homens negros e mulheres e que por isso não poderia ser condenada nem por discriminação racial nem de gênero (Crenshaw, 2002a).

Os autores dos estudos coloniais não irão pensar a interseccionalidade apenas como uma sobreposição de raça, gênero e classe, mas como uma forma de estruturação social, na qual a colonialidade é tão marca do que vivemos hoje como o próprio sistema capitalista. O que levará, por consequência, a colonialidade do poder a ser considerada uma dimensão fundamental da sociedade. Afinal, para os autores coloniais não faz sentido pensar o que é mais importante: raça, gênero ou classe. Vale identificar o pensamento hegemônico, ou seja, as várias formas de relações entre as diversas categorias, cuja interseccionalidade é definida como a construção patriarcal via intersecção entre a construção colonial e a construção capitalista.

No caso da América, que se constituiu como o primeiro espaço/tempo de um padrão de poder de vocação mundial e, por isso, como a primeira id-entidade da modernidade, a codificação das diferenças entre conquistadores e conquistados na ideia de raça – que situava a uns em situação natural de inferioridade em relação a outros – foi assumida pelos conquistadores como principal elemento fundacional das relações de dominação que a conquista exigia (Quijano, 2005).

Os conceitos de “raça” e “identidade racial”, a partir da conquista da América, são estabelecidos como instrumentos de classificação social básica da população. Eles manifestam relações de dominação, cujas hierarquias, lugares e papéis sociais serão definidos em função do padrão de dominação que se impunha na época. Nesse sentido, os colonizadores usaram a cor como traço fenotípico dos colonizados e a assumiram como a característica emblemática da categoria social (Quijano, 2005).

A colonialidade das práticas discursivas dos feminismos do terceiro mundo, como os da América Latina, não se restringia apenas a uma reprodução de estratégias constituídas do movimento feminista eurocêntrico, mas em discursos que surgem em função daqueles produzidos pelo movimento feminista ocidental, nos quais mulheres afrodescendentes, indígenas, lésbicas, operárias, trabalhadoras do sexo, camponeses e pobres irão apresentar reivindicações relacionadas à realidade de um corpo colonial (Miñoso, 2009)⁷.

No caso das feministas latino-americanas, observa-se a construção de uma base teórica que possibilita analisar a realidade das mulheres do terceiro mundo via uma crítica ao discurso hegemônico do movimento feminista europeu. Também há uma crítica ao capitalismo europeu de aspecto colonial que contribuiu para o surgimento das desigualdades de gênero.

Os movimentos feministas surgidos nas décadas de 1970 e 1980, portanto, representam campos de contestação inscritos dentro de processos e práticas discursivas e materiais num terreno pós-colonial. Eles representam lutas sobre esquemas políticos de análises, significados de conceitos teóricos, relações entre teoria, prática e experiências subjetivas e sobre prioridades e modos de mobilização política. Neste sentido, a interseccionalidade não deve ser pensada apenas como uma sobreposição de raça, gênero e classe, mas uma forma de estrutura social ligada à realidade, cuja colonialidade do poder torna-se uma dimensão fundamental de compreensão dos povos oriundos da África e daqueles que constituem a América Latina.

O interesse neste trabalho pela teoria da interseccionalidade tem a ver com o fato de que a partir desta teoria feminista se começa a pensar a mulher de forma múltipla por meio da articulação de categorias como gênero, raça e classe, bem como a promoção de políticas públicas que permitam o atendimento de demandas consideradas diversas, algo que não ocorria com políticas que em prejuízo da diversidade tinham estado orientadas para a uniformidade social e um único modelo de mulher.

À luz dos estudos sobre a participação da mulher negra no mercado de trabalho será apresentado, no próximo capítulo, um relato histórico de como se deu o processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre em Sergipe e qual a situação atual da participação da

⁷Así, la colonialidad de las prácticas discursivas de los feminismos hegemónicos en el tercer mundo, o en América Latina al menos, no se restringiría solamente a una reproducción de las estrategias de constitución de las Otras del feminismo del continente: mujeres afrodescendientes, indígenas, lesbianas, obreras, trabajadoras del sexo, campesinas, pobres; los efectos de la colonización discursiva de los feminismos occidentales implicaría una colonialidad intrínseca a los discursos producidos por los feminismos latino-americanos de modo tal que éstadeja de ser (...) (Miñoso, 2009, p. 45).

mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, bem como as ações afirmativas de equidade de gênero e raça, ou seja, medidas preventivas desenvolvidas pelo setor privado no combate à discriminação no mercado de trabalho, tais como a Norma de Responsabilidade Social e Empresarial (NRSE).

CAPÍTULO 2 – AÇÕES AFIRMATIVAS NO MERCADO DE TRABALHO

Uma das esferas sociais onde há profunda desigualdade entre mulheres e homens, negros e brancos, é o mercado de trabalho. Isso, não apenas é constatado em dados referentes ao período de transição do trabalho escravo para o livre (Passos Subrinho, 2000), mas em diversos dados sobre a participação da população negra brasileira no mercado de trabalho na década de 2000. Nestes dados, é possível verificar a distribuição das mulheres negras no mercado de trabalho formal e informal e a situação de precariedade a que elas duplamente se encontram (Lima, Rios, & França, 2013).

Negros e mulheres estão sujeitos a estas distorções desde o período da colonização do Brasil. As Políticas de Ações Afirmativas que têm como propósitos: a redução das desigualdades de raça e gênero também em relação às altas taxas de desemprego, às diferenças salariais injustificadas e à falta de acesso aos postos de maior visibilidade, seria uma forma de reduzir essas injustiças.

Para entender o papel da desigualdade, é necessário analisar inicialmente a igualdade e os direitos humanos, a fim de alcançar meios que proporcionem às mulheres e aos negros o respeito à diversidade através da isonomia de renda e de condições de trabalho.

Existem três concepções centrais da igualdade: a) a igualdade formal, que se reduz à fórmula ‘todos são iguais perante a lei’, fundamental para diminuição de privilégios; b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva e é orientada pelos princípios sócios-econômicos; e c) uma igualdade substancial, orientada por um princípio de justiça mais amplo e centrada no reconhecimento da identidade de gênero, raça, etnia, dentre outras (Piovesan, 2005).

Neste capítulo, a partir de dados sobre desigualdades de raça e gênero no mercado de trabalho, será abordado o período de transição do trabalho escravo para o livre no Estado de Sergipe, nas décadas de 1850 a 1930, para, logo depois, serem apresentados alguns dados da década de 2000 sobre desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro.

Frente aos dados que serão apresentados e a constatação do fato de que persistem as desigualdades de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro, a discussão sobre ações afirmativas, neste trabalho, tem o intuito de buscar entender o que está sendo feito na esfera privada para reduzir as desigualdades de raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro. O Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial é um desses vetores da esfera privada, tendo produzido e publicado documentos como: *O compromisso das empresas com a*

valorização da mulher (2004) e Compromisso das empresas com a igualdade racial (2006) (ver Figura 1).

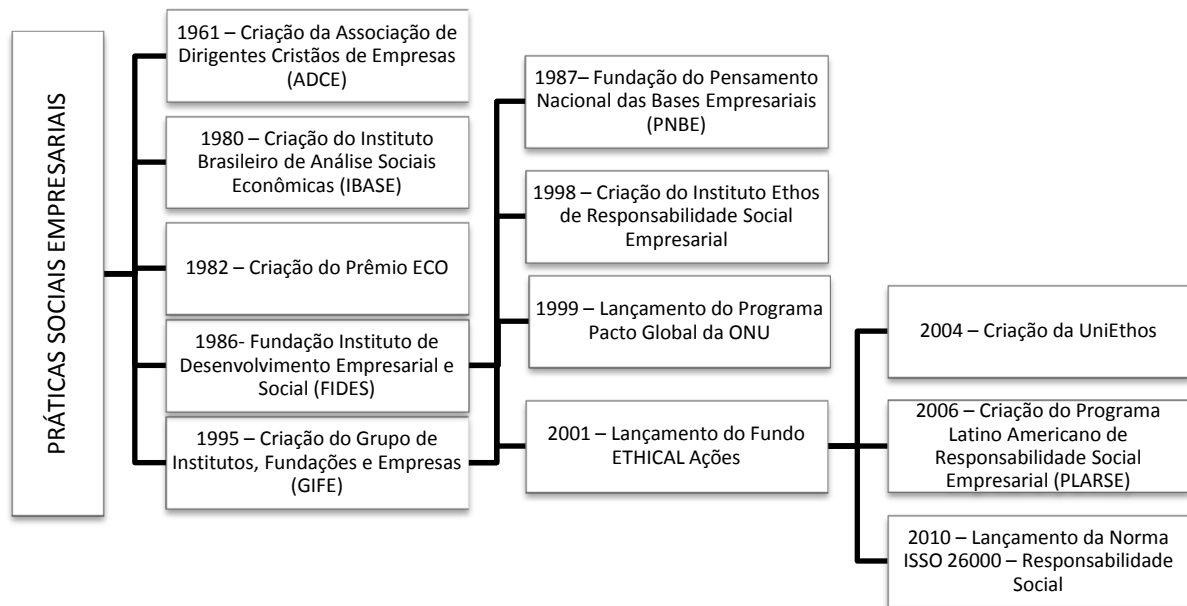


Figura 1 – Práticas Sociais Empresariais. Fonte: Varella, 2009.

2.1. Desigualdades de Raça e Gênero no Mercado de Trabalho

A propriedade de escravos se difundiu por todas as regiões e atividades econômicas da província Sergipe Del Rey, ainda que não de forma homogênea. A necessidade de mão-de-obra escrava dependia das necessidades da atividade econômica desenvolvida na região. Nesse sentido, uma das regiões que mais teve a participação de escravos (22,60%) e população livre (29,01%) foi a Mata Sul na época formada pelos municípios de São Cristóvão, Estância, Santa Luzia, Indiaroba e Itabaianinha (Passos Subrinho, 2000).

Nota-se que, não obstante existirem, em 1850 [itálico nosso], escravos em todas as regiões da Província, esses se concentravam na Zona da Mata, especialmente na região da Cotinguiba, que possuía 39,09% dos escravos sergipanos. Em seguida, vinha a Mata Sul, com 22,60% dos escravos. Juntas, as duas regiões da Zona da Mata Sergipana possuíam 61,69% dos escravos, estando os restantes 38,31% divididos entre as três regiões do Agreste-Sertão (Passos Subrinho, 2000, p.75-6).

A população livre da província se distribuía de forma menos concentrada entre suas regiões.

(...). A Região da Cotinguiba possuía, em 1850, 24,49% dessa população; a Mata Sul, 29,01%; o Agreste-Sertão Sul, 19,76%; o Agreste-Sertão do São Francisco, 22,91% e,

finalmente, o Agreste-Sertão de Itabaiana, 8,51%. Portanto, as duas regiões da Zona da Mata possuíam 53,50% da população livre, e as três regiões do Agreste-Sertão, 46,50% (Passos Subrinho, 2000, p.77).

A relação da distribuição relativamente homogênea da população livre da Província com a concentração relativa da população escravizada determinará não apenas os tipos de atividades econômicas desenvolvidas na época (a pecuária, agricultura de subsistência e agro-indústria açucareira), mas a substituição, após a derrocada da escravidão, da mão-de-obra escrava pela livre. O que se percebe é que o tipo de atividade econômica desenvolvida na região dependia da relação população livre e escrava. Em regiões com um contingente maior de escravos em relação à população livre havia maior probabilidade de desenvolvimento da agroindústria açucareira do que nas regiões cujo contingente de população livre era maior.

A estrutura ocupacional da população escrava sergipana na segunda metade do século XIX, conforme dados do Censo de 1872 e as matrículas de escravos de 1873 e de 1887, é representada por mapas que agrupam as profissões exercidas pelos escravos na época em certas categorias profissionais (Passos Subrinho, 2000).

No ano de 1872 as profissões da população sergipana eram agrupadas nas seguintes categorias: a) profissionais liberais, proprietários e outros religiosos, juizes, advogados, notários e escrivães, procuradores, oficiais de justiça, médicos cirurgiões, farmacêuticos, parteiros, professores e homens de letras, empregados públicos, militares, capitalistas e proprietários; b) marítimos e pescadores; c) industriais e comerciantes; fabricantes e produtores; d) artesãos de profissão declarada, costureiras, canteiros, calceteiros, mineiros, covoqueiros, operários em: metais, madeiras, tecidos, edificações, couros e peles, tinturas, vestuários, chapéus e calçados; e) agricultores, lavradores e criadores; f) criados e jornaleiros e; g) sem profissão.

Dentre as ocupações, relacionadas acima, os escravos exerciam as seguintes profissões: parteira, pescador, marítimo, artesãos (artistas e costureiras), lavradores, jornaleiros, serviços domésticos. Sergipe, entre as Províncias do Nordeste, foi a que apresentou a mais alta relação escravos empregados na agricultura como lavradores (Passos Subrinho, 2000).

Se a agricultura em 1872 foi a atividade econômica que mais empregou escravos, “em segundo lugar foram os serviços domésticos que mais empregou escravo (a)s, com percentual de 11,47% praticamente igual à média nacional.” (Passos Subrinho, 2000, p. 84).

Não apenas em Sergipe, mas nas demais regiões do Brasil, constata-se que da grande quantidade de mulheres negras que hoje se encontram ainda no mercado de trabalho informal, a maioria é empregada doméstica (59,65%), com baixa escolaridade, baixos salários, corroborando dados fartamente divulgados pelos institutos de pesquisa do governo de organismos internacionais como a OIT e a ONU Mulheres (Cheron & Mello, 2016, IBGE, 2014, Silva, 2013).

Passos Subrinho (2000) irá concluir, acerca das bases de dados usadas, que o Censo de 1872 pode ser considerado uma fonte mais segura de informações sobre a estrutura ocupacional da população escrava do que os dados publicados na matrícula de 1873, isso pelo fato destes, ao serem registrados pelos senhores de escravos, apresentam-se enviesados: para os senhores não era viável, nessa época, acrescentar na matrícula uma profissão que desvalorizasse seu escravo.

(...). A matrícula de escravos foi um registro civil, de caráter nacional, da população escrava, mas também tinha diversas implicações legais e tributárias; por exemplo, não se podia legar ou vender escravos não matriculados, já que a matrícula era a prova legal da condição servil. Por outro lado, a matrícula de escravos seria a base para a elaboração das listas dos escravos classificados para serem beneficiados pelo “Fundo de Emancipação”. Nesse sentido, é provável que os senhores fizessem declarações sobre a aptidão ao trabalho de seus escravos, de forma a valorizá-los, evitando declarações como “sem profissão”, ou ocupações que pudessem depreciar economicamente seus escravos, como por exemplo, serviços domésticos (Passos Subrinho, 2000, p.86).

A partir dos dados do censo de 1872 e da matrícula de 1873, percebe-se que muito antes de ocorrer a abolição da escravatura, boa parte da população escrava (69,5% no Censo de 1872 e 86,6% na Matrícula) estava empregada na Agroindústria. De modo que, antes mesmo dos escravos serem libertos, tanto nos censos demográficos como nos registros feitos pelos senhores de escravos, a eles era atribuída uma profissão que após abolição, era possivelmente utilizada por eles para buscarem inclusão no mercado de trabalho.

Os dados apresentados contestam a ideia de que os escravos eram todos domésticos. Em Sergipe o que se tinha era uma sociedade com um número relevante de escravos em outras atividades produtivas e sob o domínio daqueles que detinham a maior parte da mão-de-obra escrava. De modo que, quando a produção de açúcar caía, surgia o problema de organização de trabalho, ou seja, de como permitir que esse contingente trabalhasse.

Observa-se que a formação do mercado de trabalho livre em Sergipe não se deu da mesma forma do Oeste Paulista, onde a imigração europeia foi um fator decisivo para o abastecimento de força de trabalho da grande lavoura (Domingues, 2008). Descartando a solução da imigração pelo Governo, “por se entender tratar-se de um desperdício de recursos públicos, recursos que deveriam ser direcionados preferencialmente ao crédito agrícola, à construção de ferrovias e portos, subsídios às linhas de navegação a vapor ou, genericamente, nos ‘auxílios da lavoura’” (Domingues, 2008, p. 199). Dessa forma, foi adotada como estratégia para persuadir ou obrigar a população livre a se engajar nos trabalhos agrícolas a coerção extra-econômica para o fornecimento de força de trabalho como a “repressão à vagabundagem”. E, em Sergipe tal fenômeno ocorreu no início da República (Passos Subrinho, 2000).

O que as autoridades públicas entendiam como “vagabundagem”, nada mais era do que a tentativa do liberto conduzir a sua própria vida, ao enxergar na pequena plantação, ou em outras atividades consideradas pelo Estado como marginais, a possibilidade de garantir sua subsistência e o acesso ao mercado de bens, independentemente do controle senhorial, bem como o de recusar o trabalho nos moldes das antigas relações escravistas (Domingues, 2008).

Conclui-se, portanto, que a situação da população negra no Brasil retrata uma realidade que não se encontra muito distante da vivida no período de transição do trabalho escravo para o livre (Borges, 2013). Na década de 2000, “quanto à remuneração média, nota-se com relação à estrutura hierárquica, no que diz respeito à raça e gênero, permanece: homens e mulheres brancos, homens negros e, finalmente, mulheres negras.” (Borges, 2013, p.65).

Embora, verifique-se, no período de 2002, o aumento da participação feminina entre os níveis mais escolarizados, mantendo as mulheres presentes entre as pessoas ocupadas com maior nível de instrução (Cheron & Mello, 2016, p. 34), a mulher negra, mesmo apresentando nos últimos anos desempenho educacional superior ao homem negro, ainda em relação àqueles com mais de dez anos de estudo e com formação universitária, não ostenta melhor situação, pois 4% representa homens brancos, 2% homens não-brancos, 5% mulheres brancas e 2% mulheres negras (Borges, 2013).

Ainda que se acredite que a pessoa escolarizada estará isenta da precariedade e da vulnerabilidade do mercado de trabalho, a maior escolaridade não significa melhorias para vida das mulheres, pois entre 1995 e 2000 se constatou que a ocupação não remunerada era

mais comum entre as mulheres do que entre os homens. No caso das negras, a probabilidade de se encontrarem nessa condição era de 8,7% e das brancas, de 7,4%. Enquanto na população brasileira economicamente ativa masculina o percentual de não remunerados era de 5,7% entre os negros e de 3,6% entre os brancos (Paixão & Gomes, 2008).

A desigualdade de rendimentos entre os grupos étnicos pode ser visualizada também nos dados da PNAD 2002, onde os homens brancos apresentavam um rendimento médio em reais de R\$ 1.102,50, as mulheres brancas R\$ 686,70; os homens negros em média R\$ 521,10 e as mulheres negras, R\$ 342,50. Os homens brancos lideram sobre todos os outros, as mulheres brancas ganham mais que os homens e mulheres negros, mas é, sobretudo, contra as negras que a disparidade pesa mais; elas ganham praticamente a metade do rendimento das brancas e $\frac{1}{4}$ do dos brancos (Pinto, 2006).

O mesmo resultado é encontrado em 2006, quando o rendimento médio mensal real do trabalho principal dos homens brancos em todo o país equivalia a R\$ 1.164,00. Esse valor, no mesmo ano, era 56,3% superior à mesma remuneração obtida pelas mulheres brancas (R\$744,11), 98,5% superior à auferida pelos homens pretos e pardos (R\$ 586,26) e 200% à recebida pelas mulheres pretas e pardas (R\$ 388,18) (Paixão & Gomes, 2008).

A ideia que se tem a princípio é do posicionamento de homens e mulheres, brancos e negros no mercado de trabalho não ser apenas de ordem estrutural, relacionada às mudanças ocorridas nos últimos anos no modo de produção; porque se assim fosse o processo de flexibilidade e precarização do mercado de trabalho seria suficiente para explicar o posicionamento de mulheres e negros no mercado de trabalho. Há algo mais que vai além do observado e pode estar relacionado ao sistema de crenças daqueles que constituem e administram este mercado determinando quem deve fazer parte desta esfera social e de que forma e quem não deve.

O fato de que a discriminação pode determinar a desigualdade, e o quanto esta tanto pode ser determinada por fatores “produtivos” (escolaridade, experiência profissional, região de moradia e faixa etária) como “não produtivos” (raça/gênero) é um ponto de extrema importância. Muitas vezes, a desigualdade de renda no mercado de trabalho entre mulheres e homens é explicada por fatores “não produtivos”, pois mesmo com alta escolaridade, a mulher, na maioria das vezes, nem sequer chega próximo da renda do homem dentro do mercado de trabalho (Souza, Salvato, & França, 2013).

A discriminação abrange toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objetivo prejudicar ou anular o exercício, em igualdade de condições, dos direitos

humanos e liberdades fundamentais, nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. Por esse motivo, associa-se a discriminação à desigualdade.

O combate à discriminação é medida fundamental para que se garanta o pleno exercício de direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais. Cabendo, neste caso, combinar a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade enquanto processo. Por isso, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial prevê, no artigo 1º, parágrafo 4º, a possibilidade de “discriminação positiva”, ou seja, “ação afirmativa”, a qual tem como principal objetivo a adoção de medidas especiais de proteção ou incentivo a grupos ou indivíduos a fim de promover a igualdade não apenas racial mas de gênero, esta última por meio da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU, 1965, 1979, Piovesan, 2005).

Diferente do conceito de discriminação, que consiste no comportamento de identificar ou prejudicar um grupo por conta da cor da pele ou do sexo, ou seja, na ação de separar, isolar e/ou diferenciar, a discriminação positiva “assegura aos grupos minoritários um trato, uma proteção institucional, para que possam vislumbrar uma posição igualitária com os membros dos grupos majoritários.” (Da Silva, 2014, p. 69). Assim, é por meio de ações afirmativas, políticas públicas e/ou privadas, que se buscará a igualdade de oportunidades reduzindo as desigualdades econômicas e sociais, para que se tente promover, de fato, a “justiça social”.

2.2. Ações Afirmativas de Equidade de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho

De natureza multifacetada, as ações afirmativas não apenas são impostas pelo estado, mas também por entidades privadas com objetivo de combater tanto manifestações flagrantes de discriminação como a discriminação por impacto desproporcional ou adverso⁸, seja através de normas de aplicação geral ou específica, ou mediante mecanismos informais difusos e informais (J. Gomes, 2005).

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão a igualdade deixa de ser simplesmente um

⁸ Diferentemente da discriminação flagrante que consiste na discriminação intencional, a discriminação por impacto desproporcional implica no uso de procedimentos administrativos ou legais instituídos de forma aparentemente neutra, mas que reproduzem desigualdade no acesso aos bens materiais, aos postos de trabalho e aos espaços de poder e usufrutos de resultados econômicos (FILHO, 2008).

princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela Sociedade (J. Gomes, 2005, p.51).

O termo ação afirmativa surge nos Estados Unidos na década de 1960, em virtude das condições de vida da população negra, por meio de “medidas especiais de proteção ou assistência” adotadas em um determinado período (Gomes, 2005). Devido às controvérsias associadas ao termo é criada a uma variedade de outros termos, tais como: Equidade no emprego, Discriminação Positiva e Gerenciamento para diversidade, expressões que agradam a empregadores e administradores. Entre as Convenções e Recomendações da OIT que contribuíram para a implantação dessas “medidas protetivas” no século XX e XXI em países desenvolvidos e subdesenvolvidos se encontra a Convenção 111 da OIT, cujo decreto legislativo de n. 104 foi aprovado em 24 de novembro de 1964, o art. 5º desta Convenção foi um dos primeiros de um tratado internacional que permitiu a adoção de medidas de proteção ou assistência com a intenção de atender pessoas reconhecidas como necessitadas destas de medidas (Tomei, 2005).

No Brasil, o primeiro registro de uma discussão sobre ações afirmativas é datado de 1968. Nos anos de 1980 será formulado o projeto de lei n. 1332, de 1983, de autoria do deputado federal Abdias Nascimento, o qual propõe medidas compensatórias para o afro-brasileiro após séculos de discriminação. Apesar do projeto não ter sido aprovado, as reivindicações permanecem, contribuindo para criação da primeira política de cotas a nível nacional no ano de 1995.

Embora o movimento de reparação dos danos causados à população com base na cor negra tenha se consolidado na década de 1990. As políticas públicas promovidas pelo Estado em relação à dimensão racial surgem com a política imperial de estímulo a imigração de colonos brancos ao longo do século XIX, a qual contribuiu para a elaboração da “Lei dos Dois Terços”, implantada na década de 1930, para garantir a participação majoritária de trabalhadores brasileiros nas empresas em funcionamento no Brasil em virtude de muitas firmas de propriedade de imigrantes discriminarem os trabalhadores nativos, sobretudo em São Paulo e nos Estados do Sul.

“A ação afirmativa opera em dois domínios: emprego e educação. Em ambos domínios o princípio subjacente é o mesmo: a ação afirmativa existe quando uma organização utiliza recursos para garantir que as pessoas em categorias designadas recebam tratamento

justo.” (Crosby & Konrad, 2002, p.01)⁹. Em outras palavras, é quando uma organização se mobiliza com a finalidade de combater a discriminação no emprego, na educação e de promover a igualdade de oportunidades.

Uma das metas das ações afirmativas consiste em implantar maior “representatividade” dos grupos minoritários nos mais diversos domínios de atividade pública ou privada, tais como em posições de mando e prestígio no mercado de trabalho onde determinados grupos são sub-representados, a fim de eliminar as barreiras que emperram os avanços de negros e mulheres em certos espaços sociais. No entanto, a solução deste problema não deve caber apenas à esfera pública, mas envolver diversos atores da sociedade civil. De modo que, entre as estratégias previstas, incluem-se mecanismos que estimulem às empresas a buscarem pessoas de outro gênero e de grupos étnicos e raciais específicos para comporem seus quadros.

As medidas de ações afirmativas se inserem num amplo espectro de políticas que se estruturam em três categorias maiores: ações de divulgação e recrutamento, de contratação e de promoção e metas para as políticas públicas de aquisição. Alguns dos países que adotam tais medidas são os Estados Unidos, Canadá, Índia, Malásia, Namíbia e Irlanda do Norte. No caso das metas de contratação e promoção é criada uma comissão que fica responsável por fiscalizar o trabalho das empresas por meio de relatórios anuais produzidos pelos empregadores acerca da representação dos grupos beneficiários nos diversos tipos de ocupações e faixas salariais (Tomei, 2005).

Esse processo de auto-monitoramento da coleta de dados comparativos de forma sistemática pelas empresas, por meio do qual a empresa possa fornecer dados acerca de quantos homens e mulheres, negros e brancos, têm empregados na organização, por si já é considerada uma ação afirmativa.

Diante a discussão sobre ações afirmativas é importante observar, primeiro que sua realização não cabe exclusivamente ao poder público e não se reduz à política de cotas, pois se refere a esforços orientados e voluntários empreendidos tanto pelo governo como por empregadores privados que tenham por finalidade promover oportunidades iguais no mercado

⁹ Affirmative action operates in two realms - employment and education. In both realms the underlying principle is the same: affirmative action exists when an organization deploys resources to make sure that people in designated categories receive fair treatment. In their efforts to enhance workplace well being, the non-partisan American Psychological Association undertook a study of affirmative action. Their definition, similar to the official definitions appearing on government publications, captures the meaning of the policy: "affirmative action occurs when an organization expends energy to make sure there is no discrimination in employment or education and, instead, equal opportunity exists." (Crosby & Konrad, 2002, p.01)

de trabalho (J. Gomes, 2005). Entretanto, não é viável a exportação de modelos de ação afirmativa vigentes em outros países sem a devida atenção às diferenças culturais do local. Isso porque tais medidas preventivas não apenas afetam as políticas de recursos humanos das empresas, mas para que essas estruturas se desenvolvam é essencial tanto o envolvimento dos administradores como uma boa comunicação entre administração e sindicatos (Tomei, 2005).

Frente às desigualdades existentes entre homens e mulheres negras, brancos e negros, no mercado de trabalho e a existência de estruturas de discriminação que limitem as oportunidades destes grupos de exercerem determinadas ocupações profissionais ou hierarquias de comando em setores da economia, tais medidas preventivas estão voltadas para obtenção de melhorias no posicionamento de grupos discriminados no emprego. Neste sentido, a Ação Afirmativa pode ser associada à ideia de responsabilidade social empresarial, pois ela tem como preocupação a redistribuição de poder e recursos, enfatizando a importância de mudanças nas políticas e práticas organizacionais.

2.2.1. Norma de Responsabilidade Social Empresarial

É na segunda metade do século XX que se fortalece nos Estados Unidos a ideia de uma atuação social das empresas. No início da década de 1950, surge em algumas empresas a preocupação com as questões sociais e o impacto que as decisões empresariais têm sobre a vida de milhares de pessoas em diversos lugares do mundo. Tais mudanças de atitudes empresariais, na época, tinham também muito a ver com a pressão social sobre as empresas em relação aos malefícios que estas causam sobre o meio ambiente e os consumidores. Nessa época, pós-abolição, além do movimento pelos direitos civis nos Estados Unidos, também surge o movimento feminista. Todos eles têm como principal objetivo a reivindicação por igualdade de oportunidades entre homens, mulheres, negro e brancos (Machado, 2012).

Nesse contexto surge o que passa a ser conhecido como movimento ativista social empresarial, que se intensifica como projeto político neoliberal, quando a “empresa passa a ter suas funções ampliadas para além da mera produção de bens e serviços e o consequente retorno de lucros. Essa responsabilização das empresas foi denominada pelos teóricos estadunidenses como *Corporate Social Responsibility*, ou em bom português Responsabilidade Social Empresarial (RSE).” (Machado, 2012, p. 17-18).

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) pode ser entendida como uma forma de gestão regida pela relação ética e transparência da empresa com o público que se relaciona, bem como pelo estabelecimento de metas compatíveis com o desenvolvimento sustentável,

resguardando os recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e promovendo o combate às desigualdades sociais (Instituto Ethos, 2013).

O campo da RSE se consolida com maior força no plano mundial na década de 1990 por meio de organizações multilaterais como Organizações das Nações Unidas (ONU). No Brasil, embora a RSE surja na década de 1980, é a partir da década de 1990 que ganha sistematização e institucionalização na década de 1990, quando em 1998 é criado o Instituto Ethos, a principal instituição difusora e promotora da RSE no Brasil (Machado, 2012).

A atuação social da iniciativa privada no Brasil ocorre no século XX por uma necessidade das indústrias de buscarem melhorar a produtividade dos seus trabalhadores e amenizar o conflito entre capital e trabalho, ou seja, solucionar problemas que o próprio sistema capitalista gera. O campo da ação social no Brasil se desenvolve com a finalidade muito mais de atender as necessidades do empregador do que do empregado, já que visava à melhoria das condições de trabalho para aumentar a produtividade e consequentemente o lucro. Nesta perspectiva, foram movimentos sociais como o movimento sindical e o movimento feminista que contribuíram para o fortalecimento da ação social empresarial.

Com o surgimento na década de 1980 do projeto político neoliberal, que tinha como proposta a redução da participação do Estado na área social e econômica, movimentos sociais como o movimento sindical “foram ofuscados pela emergência de novas formas de ação coletiva na sociedade civil, tal como o ‘terceiro setor’ e as ONGs.” (Machado, 2012, p.30-31). Diante os limites do Estado, e sua reconhecida incapacidade em dar conta de todos os problemas sociais reforça-se a necessidade de novos espaços públicos, novas formas de parceria e mobilizações da parte de diferentes atores sociais e distintas organizações da sociedade civil.

A fim de minimizar os impactos sociais das políticas neoliberais implantadas no país, ONGs e Fundações Empresariais passam a vincular suas ações no campo social com aspecto filantrópico e sem fins lucrativos. De modo que, na década de 1980, entre as bandeiras levantadas pelo empresariado brasileiro estão: combate às desigualdades sociais e até a defesa das crianças e adolescentes.

O processo de institucionalização das ações empresariais no campo social é pautado em ações por normas e rotinas baseadas em regulamento e códigos de condutas que devem ser adotados pelas empresas. Aos poucos, conforme organizações empresariais voltadas para questão social são criadas, a visão de filantropia cede lugar a uma visão mais integrada entre empresa e sociedade. “O Instituto Ethos encampa os valores da mudança social de um

empresariado consciente de seu papel no desenvolvimento econômico e social nacional.” (Machado, 2012, p.38).

Percebe-se, então, na década de 1990, uma mudança de visão de uma parte do empresariado brasileiro, que se inicia com a criação do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e desemboca no Instituto Ethos, criado em 1998 com a finalidade de sensibilizar as empresas para uma gestão socialmente responsável, com o propósito de transformá-las em protagonistas de mudanças sociais (Machado, 2012). Assim, a atitude inicialmente de filantropia é substituída pela de responsabilidade social e empresarial decorrente da necessidade de integração entre sociedade e empresa, ou melhor, de uma rearticulação entre os valores sociais, políticos e éticos por parte do empresariado brasileiro.

Historicamente, a substituição da atitude filantrópica pela responsabilidade social empresarial não somente tem a ver com uma resistência do empresariado brasileiro em relação à intervenção estatal no mercado, mas, em especial, com as diversas pressões das classes trabalhadoras, e, mais tarde, da sociedade civil, por meio de diversos outros movimentos sociais, que desencadearam uma mudança no posicionamento dos empresários em relação à questão social (Varella, 2009).

Muito do que foi feito inicialmente pelo setor empresarial em relação à melhoria das condições do ambiente de trabalho para os operários da indústria, por exemplo, tem a ver com a necessidade que tinha o empresariado de arrefecer os ânimos do movimento sindical brasileiro (Machado, 2012). No decorrer do tempo, a ênfase estratégica que é dada à questão social contribuiu para a ação social empresarial passar “a ser encarada dentro de uma perspectiva de RSE, na qual o compromisso da empresa com a sociedade extrapola o âmbito econômico-corporativo.” (Machado, 2012, p. 50). Tais ações se transformaram em ações coletivas, com envolvimento de ONGs e governo na concepção e execução de políticas públicas.

Segundo a última atualização, datada de 22 de novembro de 2016, 538 empresas estão associadas ao Instituto Ethos, distribuídas em todos os estados do país. Entre os estados de maior representatividade se encontram São Paulo (52,04%), Rio de Janeiro (14,13%) e Minas Gerais (7,6%). Estados com menor representatividade estão representados por Maranhão (0,19%), Amapá (0,37%), Mato Grosso do Sul (0,37%), Pará (0,56%), Tocantins (0,56%) e Sergipe (0,56%). Dentre as empresas associadas, em Sergipe, ao Ethos, estão: ENERGISA, INFOX e INFRAERO (Instituto Ethos, n.d.).

Com a finalidade de disseminar a prática da responsabilidade social empresarial, entre as medidas preventivas promovidas pelo Instituto Ethos estão: a produção de Publicações (incluindo manuais, guias, pesquisas, livros ferramentas de gestão); exposição do balanço social de empresas (balanços financeiros e atuação no campo social); o prêmio Ethos Valor que tem por objetivo envolver docentes, grupos de pesquisa, estudantes e instituições de ensino superior com a RSE e o UniEthos – Educação para a Responsabilidade Social Empresarial e Desenvolvimento Sustentável – “associação independente, sem fins lucrativos, dedicada integralmente à educação por meio do desenvolvimento de estudos, pesquisas e capacitação em RSE.” (Instituto Ethos, n.d.).

Como formulador de diretrizes para o campo da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) no Brasil, entre os documentos (ou manuais) produzidos pelo Instituto Ethos no eixo social direcionados para a promoção equidade de gênero e raça na esfera do trabalho encontram-se: *O compromisso das empresas com a valorização da mulher* e *O Compromisso das empresas com promoção da igualdade racial*, o primeiro publicado em 2004 e o segundo em 2006 (Ver Figura 2).

O Instituto Ethos por meio da publicação – *O compromisso das empresas com a valorização da mulher* – tem como objetivo oferecer subsídios para que as organizações brasileiras incorporem políticas de promoção de equidade entre os gêneros em suas práticas de responsabilidade social cotidianas, isso tanto para o público interno como para a comunidade e as demais empresas em seu entorno.

Quanto ao compromisso que as empresas devem ter com a equidade entre os gêneros, observa-se que o Censo Interno (Ver Quadro 1) se assemelha ao processo de auto-monitoramento de coleta de dados comparativos de forma sistemática realizado pelas empresas dos Estados Unidos e outros países (Tomei, 2005), o que dá condições à empresa tanto de fornecer dados acerca do quantitativo de homens e mulheres, negros e brancos empregados, como meios de promover políticas internas relacionadas a redução das discriminações salarial, ocupacional, de emprego e de acesso ao capital humano.

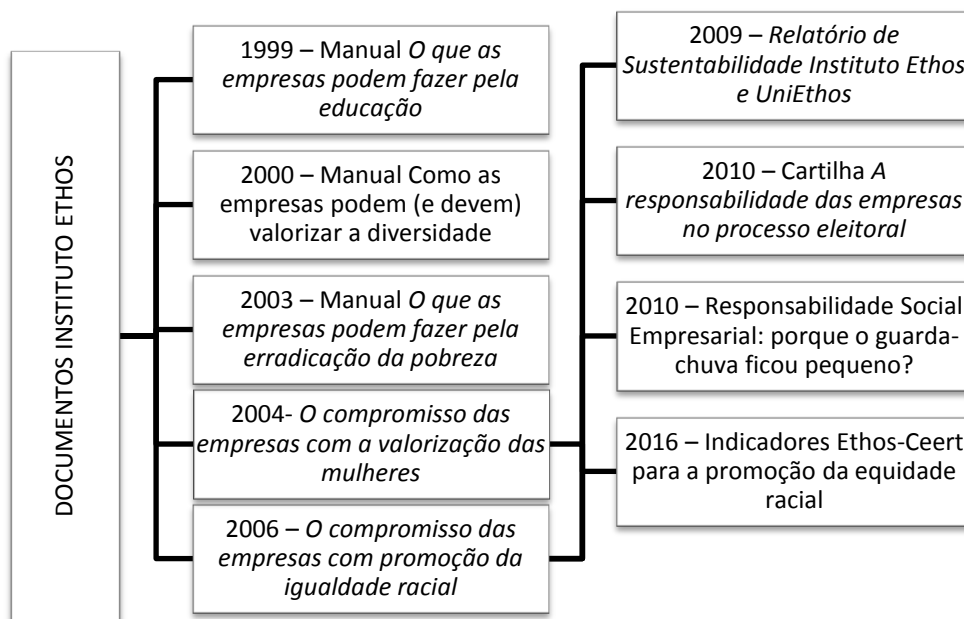


Figura 2 – Publicações Instituto Ethos Responsabilidade Social Empresarial. Fonte: Instituto Ethos.

O manual *O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial* (2006) tem por objetivo fomentar a discussão sobre a desigualdade racial no meio empresarial por meio de propostas de superação do problema. Dessa forma, além de apresentar dados sobre a situação da mulher negra como o segmento mais desfavorecido da sociedade brasileira, os quais indicam um quadro de evidente discriminação no mercado de trabalho, o manual também contém a legislação antirracista e antissexista e recomendações para a promoção da igualdade racial nas empresas brasileiras.

Entre as recomendações, constam: censo interno; políticas de promoção de equidade para o público interno; políticas de saúde, bem-estar e proteção contra a violência; compromissos com a comunidade e compromissos na cadeia de negócios. Em relação ao compromisso das empresas com a igualdade racial e entre as recomendações apresentadas pelo Ethos, encontram-se: censo interno; sensibilização; fóruns de diálogo; comitê de diversidade; sustentação de ações; cursos sobre diversidade; revisão de procedimentos; gestão de pessoas; recrutamento diversificado; metas para a seleção e promoção; capacitação; educação corporativa; acompanhamento; investimento social; diálogo com os fornecedores; fornecedores negros; comunicação com diversidade; parcerias; fóruns empresariais e oportunidades de negócios (Ver Quadro 2).

Neste sentido, a responsabilidade social empresarial será institucionalizada por meio do Instituto Ethos, ou seja, da norma da responsabilidade social empresarial que consiste na

prescrição de como os empresários brasileiros devem se comportar em relação à questão social, bem como medidas preventivas a serem tomadas para o alcance da promoção da equidade de gênero e raça na esfera do trabalho.

Uma questão que a literatura nos impõe é de que é preciso entender como tais normas sociais podem ser utilizadas para a compreensão do comportamento humano. No caso da Norma de Responsabilidade Social Empresarial, o modo como ela nos auxilia na compreensão do comportamento do empresariado, ou melhor, da cultura organizacional brasileira. Talvez isso possa ser observado comparando as medidas preventivas de redução das desigualdades de gênero e raça na esfera de trabalho de países como os Estados Unidos e o Brasil.

As normas sociais possibilitam compreender a cultura de um povo ou de um grupo, por meio das quais se apreende o comportamento adotado por um indivíduo em função das normas estabelecidas pelo grupo. Em contrapartida, da mesma forma que uma pessoa pode ajustar seu comportamento às normas de um grupo, ela pode adotar uma atitude diferente. Não é bem o que ocorre em relação à norma de responsabilidade social empresarial proposta pelo Ethos, pois além de muitas empresas no Brasil não se encontrarem associadas ao Instituto (em Sergipe apenas três empresas), mesmo as empresas associadas nem sempre adotam as recomendações do Instituto Ethos.

As normas sociais possuem uma dimensão subjetiva, associada à pressão social percebida, ou seja, referem-se à percepção do indivíduo com relação à aprovação/reprovação de se realizar um comportamento (Torres & Rodrigues, 2011). Elas “prescrevem como determinadas pessoas de um certo grupo (p. ex. pessoas ocupando um determinado papel na sociedade) se comportam para receber aprovação de seus colegas, ou para evitar sanções sociais.” (Torres & Rodrigues, 2011, p. 104). A compreensão do funcionamento das normas sociais pode contribuir tanto para a construção de um corpo teórico adequado para entender o comportamento social do brasileiro como na adoção de modelos organizacionais advindos de outras culturas (Torres & Rodrigues 2011).

Se as normas sociais constituem a cultura de um povo, determinando o comportamento social dos indivíduos que compõem um grupo social, entender o que vem a ser a norma de responsabilidade social empresarial produzida pelo Instituto Ethos, na década de 1990, é fator preponderante para prever e descrever o comportamento do empresariado brasileiro acerca das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. Contudo, como nem todas as empresas brasileiras se associam ao Ethos, é pouco provável a correlação entre

redução discriminação no mercado de trabalho brasileiro e norma de responsabilidade social empresarial.

Mesmo com o surgimento de movimentos sociais como o feminista a reivindicar direitos iguais entre homens e mulheres e pressionar empresários no sentido de repensarem seus negócios além do aspecto econômico; a norma de responsabilidade social empresarial parece ser insuficiente para reverter às atitudes preconceituosas do empresariado brasileiro em relação a marcadores sociais como de cor/raça, sexo, faixa etária entre outros. Por isso, é de suma importância realizar estudos que avaliem de forma sistemática e longitudinal o impacto da norma de responsabilidade social empresarial na redução da discriminação contra mulheres e negros para aferir a discriminação no mercado de trabalho após a introdução da respectiva norma com o propósito de analisar o resultado das ações afirmativas no combate às desigualdades entre homens e mulheres, brancos e negros no setor privado (Tomei, 2005).

Quadro1 –

Conjunto de ações voltadas para a promoção da igualdade de condições entre homens e mulheres dentro e fora da empresa

RECOMENDAÇÕES PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES PARA AS EMPRESAS	
CENSO INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avaliar a proporção de homens e de mulheres no conjunto dos empregados, em todos os segmentos da empresa e em todos os níveis hierárquicos, observando-se, também, a porcentagem de negros e de negras; ▪ Observar os níveis salariais de homens e de mulheres em todas as funções, calculando se as diferenças médias e por função; ▪ Calcular o tempo de progressão funcional de homens e de mulheres; ▪ Medir as expectativas quanto à capacitação e observar se há proporcionalidade entre o número de homens e o de mulheres que realizam cursos de capacitação ou especialização, na empresa ou fora dela, ou que recebem estímulo para isso, em relação ao total de funcionários de cada sexo.
POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE EQUIDADE PARA O PÚBLICO INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recrutar e indicar mulheres para posições gerenciais e cargos de diretoria, assegurando sua participação nas tomadas de decisão e na gestão, em todos os níveis e áreas do negócio; ▪ Assegurar que os salários e benefícios, incluindo os de previdência social pública e privada, sejam iguais para homens e mulheres em trabalhos equivalentes; ▪ Estabelecer metas de contratação, treinamento e promoção com vistas à equidade de gênero em todas as áreas da empresa e em todos os níveis hierárquicos; ▪ Estimular as funcionárias mulheres a realizar cursos de capacitação e de especialização, para progredirem na carreira; ▪ Proibir tomadas de decisão relativas a contratação, demissão ou promoção de mulheres baseadas no fato de elas serem ou não casadas, no <i>status</i> do marido, se têm ou não filhos ou em sua condição reprodutiva; ▪ Promover a adequação dos espaços de trabalho e dos equipamentos para que sejam compatíveis com as condições físicas das mulheres; ▪ Estimular a participação das mulheres nas organizações internas da empresa, como Cipa, comitês de produtividade e comissões de fábrica, como maneira de garantir que suas demandas sejam consideradas nesses organismos; ▪ Proibir atividades no ambiente de trabalho que possam intimidar as mulheres empregadas ou restringir de alguma forma sua liberdade.
POLÍTICAS DE SAÚDE, BEM-ESTAR E PROTEÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conceder dispensa às mulheres que estão em tratamento ou precisando de cuidados médicos; ▪ Facilitar às mulheres informações sobre gravidez e contracepção e garantir-lhes segurança no emprego durante a gravidez e no pós-natal, possibilitando-lhes ausentar-se do trabalho para acompanhamento pré-natal, licença-maternidade e licença para amamentar e cuidar dos filhos; ▪ Estimular a paternidade responsável, com a sensibilização dos funcionários que são pais para assumirem papel ativo no cuidado e manutenção dos filhos, licença-paternidade, possibilidade de licença para cuidar de filhos doentes e fazer o acompanhamento da vida escolar; ▪ Considerar creche e assistência à educação como direitos das crianças, acessíveis tanto aos filhos das funcionárias quanto aos dos funcionários; ▪ Proibir e sensibilizar os funcionários para que evitem todas as formas de violência no local de trabalho, incluindo agressão

	<p>física, sexual ou verbal, manter canais de denúncia de tais agressões, que preservem a integridade de denunciante e denunciado, e ter políticas claras e amplamente divulgadas de punição para tais atos;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar os funcionários para que evitem todas as formas de violência doméstica contra as mulheres — mães, esposas, filhas, irmãs, empregadas — e contra as crianças; ▪ Sensibilizar os funcionários para que dividam igualmente com a companheira as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos; ▪ Garantir a segurança das mulheres empregadas ou prestadoras de serviço no local de trabalho e procurar garantir-lhes condições seguras de locomoção entre a casa e o local de trabalho; ▪ Proibir discriminação contra mulheres com problemas de saúde, incluindo portadoras de HIV.
COMPROMISSOS COM A COMUNIDADE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoiar ou desenvolver ações para promover e aprimorar a educação e as oportunidades profissionais de garotas e mulheres na comunidade em que a empresa está inserida; ▪ Apoiar ou promover campanhas na comunidade contra a violência direcionada a mulheres e meninas e pelo estímulo à paternidade responsável; ▪ Apoiar campanhas na comunidade ou promover a instalação de serviços públicos que contribuam para reduzir o peso das tarefas domésticas e do cuidado com os filhos, como creches e escolas de tempo integral, serviços de saúde, restaurantes populares, lavanderias públicas etc.
COMPROMISSOS NA CADEIA DE NEGÓCIOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evitar políticas de marketing que apelem para estereótipos sexuais e atentem contra a dignidade das mulheres; ▪ Promover e estimular negócios e empreendimentos dirigidos por mulheres, incluindo microempresárias, concedendo-lhes crédito e procurando realizar financiamentos justos; ▪ Cuidar para que seus fornecedores e parceiros respeitem os direitos trabalhistas de seus empregados e prestadores de serviços e assegurar-se de que não sejam praticadas relações de trabalho não-legais, ilegais ou clandestinas em toda a cadeia produtiva, o que muitas vezes ocorre em segmentos que empregam grande número de mulheres; ▪ Estimular todas as empresas participantes da cadeia de negócios a adotar políticas de valorização da mulher e de promoção da equidade de gênero em suas relações internas e externas.

Fonte: Instituto Ethos, 2004

Quadro2 –

Recomendações do Instituto Ethos para promoção da igualdade racial nas empresas

RECOMENDAÇÕES PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NAS EMPRESAS	
CENSO INTERNO:	Realizar um censo interno, com o quesito raça/cor, permitindo uma gestão mais eficaz de pessoas e o planejamento de ações que promovam a diversidade existente ou a ausência de determinados segmentos na organização.
SENSIBILIZAÇÃO:	Criar uma estratégia inicial de sensibilização sobre a diversidade. Realizar internamente campanhas de sensibilização e comunicação sobre a questão do negro na sociedade, com palestras, diálogo com lideranças do movimento social, exposições, levantamento de livros e apresentação de filmes nacionais e estrangeiros, entre várias outras possibilidades.
FÓRUMS DE DIÁLOGO:	Abrir espaços e fóruns de diálogo para abordar dilemas sobre a questão racial e formas de tornar possível a inclusão do negro no mercado de trabalho em condições melhores que as atuais.
COMITÊ DE DIVERSIDADE:	Criar um comitê ou conselho de diversidade, com a participação de diferentes áreas da empresa. Incentivar pessoas de segmentos pouco presentes ou em situação de desvantagem dentro da organização a constituir grupos, para trocar idéias, de modo a se fortalecer e auxiliar os demais funcionários a aprender a lidar com sua realidade e as demandas da sociedade.
SUSTENTAÇÃO DAS AÇÕES:	Desenvolver uma estratégia de sustentação das ações em favor da diversidade, mediante palestras, cursos e diálogos permanentes, para que a cultura da empresa absorva a importância da inclusão. É essencial ouvir a comunidade negra, suas lideranças e os movimentos sociais que atuam na área como um dos segmentos a serem priorizados nesse programa.
CURSOS SOBRE DIVERSIDADE:	Realizar cursos para todos os funcionários sobre o valor do respeito às pessoas, garantindo a diversidade pela atração e retenção de talentos advindos dos grupos sociais mais sujeitos a discriminação no mercado de trabalho.
REVISÃO DE PROCEDIMENTOS:	Avaliar políticas, normas e procedimentos com a perspectiva da diversidade, buscando retirar barreiras ou construir condições de igualdade racial no acesso, por exemplo, a benefícios, oportunidades de desenvolvimento na carreira, acesso a curso no exterior etc. Há empresas que possuem políticas específicas de valorização da diversidade, de promoção da igualdade racial ou de respeito às pessoas, capacitando seus funcionários e criando mecanismos para inibir práticas de discriminação ou de assédio de qualquer natureza, tão prejudiciais às pessoas e aos negócios.
GESTÃO DE PESSOAS:	Inserir o quesito raça/cor nos formulários ou documentos-padrão relacionados à gestão de pessoas, sempre acompanhado de uma declaração a empresa sobre seu compromisso com a diversidade.
RECRUTAMENTO DIVERSIFICADO:	Realizar processos de recrutamento com diversificação de fontes ou contratação específica de consultoria de recursos humanos com foco ou abertura para lidar com a questão racial.
METAS PARA SELEÇÃO E PROMOÇÃO:	Estabelecer metas em relação ao número de vagas a ser preenchido por homens ou mulheres negros, apontado o esforço voluntário da empresa para produzir alterações na demografia interna no curto ou médio prazo. Realizar processos de seleção com metas percentuais de negros estipuladas previamente, o que sugere ao RH ou aos gestores que entrevistem um número razoável de candidatos de todos os segmentos da população. O mesmo vale para os processos de promoção ou de carreira dentro das organizações que contam com poucos homens ou mulheres negros em cargos de liderança.
CAPACITAÇÃO:	Desenvolver e/ou apoiar programas de capacitação voltados especialmente para a preparação e qualificação profissional de mulheres e homens negros, de modo a favorecer uma participação em melhores condições nos processos de seleção da empresa.
EDUCAÇÃO COORPORATIVA:	Estabelecer metas e prioridade para os negros na destinação de oportunidades de estudo dentro ou fora da organização, bolsas de estudo, cursos no exterior e outras formas de investimento na construção de competências, formação de líderes e de incentivo à retenção de talentos desse segmento na organização.

ACOMPANHAMENTO: Criar programas de mentoring para que profissionais mais experientes e em posição de liderança possam contribuir (e ao mesmo tempo aprender) com profissionais negros, favorecendo condições equânimes no acesso aos postos mais altos da organização e maior familiaridade de todos com a questão das relações raciais.
INVESTIMENTO SOCIAL: Adotar a abordagem étnico-racial nas ações sociais realizadas pela empresa e em seu programa de voluntariado. Colocar, sobretudo, recursos do investimento social privado na formação escolar de qualidade de pessoas negras, homens e mulheres.
DIÁLOGO COM FORNECEDORES: Compartilhar com os fornecedores o posicionamento da empresa, bem como os desafios e possibilidades na promoção da igualdade racial, trocando idéias, cooperando em questões de recrutamento (com banco de currículos compartilhado, por exemplo) e realizando ações sociais conjuntas na comunidade, entre outras possibilidades. Acrescentar critérios de responsabilidade social no relacionamento com os fornecedores, com a promoção da igualdade racial e o combate à discriminação, sempre com base no diálogo, na cooperação e no respeito de todos.
FORNECEDORES NEGROS: Apoiar empreendedores negros e favorecer a sua inclusão no conjunto de fornecedores da empresa.
COMUNICAÇÃO COM DIVERSIDADE: Cuidar para que os modelos presentes nas peças de comunicação interna ou externa da empresa expressem a diversidade da sociedade, combatendo a lógica dos lugares predefinidos para as minorias. Colocar nas mensagens publicitárias ou institucionais pessoas negras em situação de desvantagem tem o poder de trabalhar com as desvantagens simbólicas e produz bons resultados em relação à auto-imagem desse segmento, ajudando a demonstrar que novas realidades podem ser criadas. Entre outras coisas, permitem, por exemplo, que uma criança negra possa ter referências plurais para seu futuro e sonhar com posições de vantagem na sociedade, deixando de achar que o seu lugar está predefinido na base da pirâmide em razão de seu pertencimento étnico ou racial.
PARCERIAS: Iniciar um diálogo e criar parcerias com entidades do terceiro setor e com outras empresas para a promoção da diversidade. Compartilhar seu aprendizado sobre a valorização da diversidade com organizações parceiras nos negócios ou empresas da comunidade em geral, difundindo o conceito e novas práticas de gestão que dêem conta da complexidade do tema.
FÓRUNS EMPRESARIAIS: Criar ou participar de fóruns empresariais voltados para a questão racial ou levar o tema para os já existentes, promovendo o debate sobre os desafios para a gestão de pessoas e para os negócios, a comunicação e o investimento social, entre tantos outros aspectos que podem ajudar a acelerar resultados e a melhorar as práticas de cada empresa. O tema é muito complexo e o compartilhamento de conhecimentos e de práticas se mostra cada vez mais importante para todos.
OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS: Realizar diálogos sobre oportunidades de negócios considerando a questão racial, seja no âmbito interno da empresa, seja com outras organizações, envolvendo, sempre que possível, representantes da população negra. Verificar se os produtos ou serviços e a qualidade do atendimento da empresa, bem como a forma e os veículos utilizados em sua divulgação, estão compatíveis com a diversidade de nossa sociedade. Diferentes áreas da empresa reunidas em torno do tema podem encontrar oportunidades de negócios que antes não foram consideradas.

Fonte: Instituto Ethos, 2006

CAPÍTULO 3: ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho fundamenta-se em um marco teórico-metodológico que contempla a discriminação por raça e gênero, a norma de responsabilidade social empresarial e o mercado de trabalho. A pesquisa do ponto de vista da abordagem adotada apresenta características quantitativas, quanto aos objetivos foi do tipo descritivo. No que concerne aos procedimentos escolhidos, à pesquisa foi documental, cuja fonte textual de arquivos oficiais foi compreendida como dispositivo comunicativo, o qual reconhece “a capacidade do pesquisador de explorar de forma indutiva seu campo de investigação de forma que o seu próprio objeto de investigação seja construído progressivamente de modo a impactar o plano teórico-metodológico” (Vasconcellos & Silva, 2013, p. 118).

A técnica da pesquisa documental se divide em dois momentos: a *análise preliminar* do documento e a *análise* descritiva. A *análise preliminar* abrange as seguintes etapas: a identificação dos autores do documento, a identificação da natureza do texto, o exame do contexto da produção do documento¹⁰, a verificação de sua autenticidade e a confiabilidade da informação transmitida (Vasconcellos & Silva, 2013). A análise descritiva foi conduzida para conhecer o perfil sociodemográfico da população (sexo, estado civil, faixa etária, cor/raça, escolaridade e renda mensal) estudada, a qual se conduziu a análise de associação bruta para avaliar a relação entre a participação da mulher negra na indústria de transformação sergipana e a norma de responsabilidade social empresarial.

Os sujeitos do estudo foram os dados quantitativos dos trabalhadores da indústria de transformação sergipana cadastrados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nos anos de 2007, 2008, 2013 e 2014 e a população ocupada do Estado de Sergipe dos Censos Demográficos de 2000 e 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo a Federação da Indústria do Estado de Sergipe (FIES) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a população da indústria de transformação em Sergipe está estimada em 758 empresas e 48.306 trabalhadores, dentre os quais 23% são da cor branca, 8% da cor preta e 59% da cor parda (FIES, 2012, MTE, 2014a). Ao passo que, de acordo com os Censos Demográficos de 2000 e 2010 do IBGE, Sergipe

¹⁰ Anexo B - Plano de Análise dos Dados: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

possui uma população ocupada estimada em 606.588 no ano de 2000 e 1.694.022 no ano de 2010 (ver Apêndice D).

A indústria de transformação sergipana, segundo a *Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)* utilizada em cadastros e registros de pessoa jurídica, é composta pelos subsetores: Extrativa Mineral; Produção Mineral Não Metálico; Indústria Metalúrgica; Indústria Mecânica; Elétrico e Comunicação; Material de Transporte; Madeira e Mobiliário; Papel e Gráfica; Borracha, Fumo, Couros; Indústria Química; Indústria Têxtil; Indústria de Calçados; Alimentos e Bebidas; Serviço Utilidade Pública e Construção Civil (ver Apêndice H e I). Seguindo a *Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)*, na análise dos dados, foram utilizadas as seguintes ocupações profissionais: Diretores Administrativos Financeiros; Diretores de RH e Relações do Trabalho; Diretores de Marketing, Comercialização e Vendas; Diretores de Suprimentos e Afins; Diretores de Manutenção; Mecânicos de Manutenção de Máquinas Pesadas e Equipamentos Agrícolas; lubrificadores e Eletricistas-Eletrônicos de Manutenção (ver Apêndice I).

Entre as instituições de pesquisa que geram dados estatísticos acerca do mercado de trabalho no Brasil estão: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE). A primeira tem como bases estatísticas: a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), que fornece informações sobre o emprego e desemprego nas principais regiões metropolitanas do país; o Censo Demográfico, realizado de 10 em 10 anos e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), a qual ocorre de 02 em 02 anos como uma forma de subsidiar os Censos Demográficos. Já o MTE faz uso de dois importantes instrumentos para registrar o emprego formal no país, que são: a) Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e b) Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Para o propósito deste trabalho a RAIS mostrou-se mais adequada do que o CAGED porque contém informações sobre o mercado de trabalho em seu aspecto estrutural, cobrindo o conjunto de tipos de vínculos entre empregadores e empregados, remuneração e o perfil sociodemográfico do trabalhador. Enquanto, o CAGED limita-se aos estabelecimentos que apresentaram movimentação, servindo mais às análises da conjuntura de movimentação do mercado de trabalho (Fernandes, Gouveia, & Gustavo, 2012).

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) foi criada pelo Decreto lei 76.900 em 23 de dezembro de 1975 com o objetivo de prestar informações referentes ao mercado de trabalho formal brasileiro, ou seja, sobre empregados e não empregados. Dessa forma, todos os empregadores são obrigados a fornecer, anualmente, uma série de dados sobre os

empregados com os quais mantiveram vínculo empregatício no ano-base, por meio do formulário RAIS no qual constam as seguintes variáveis¹¹ (discretas e contínuas): região; setor econômico; tamanho do estabelecimento; ocupação; sexo; grau de instrução; faixa etária, entre outros. Isto é, informações referentes a empregos, estabelecimentos, rotatividade e remuneração (Saboia & Tolipan, 1985).

É importante salientar que o registro administrativo RAIS contabiliza vínculos existentes e não o número de indivíduos, isso porque um assalariado pode ter mais de um vínculo. Nesse caso, pode se falar em empregos como sinônimos de vínculos, mas não postos de trabalho ou vínculos como sinônimo de indivíduos. Quanto ao universo representado pela RAIS, este está restrito ao segmento formal do mercado de trabalho e consiste na contabilização da soma dos empregos assalariados regulados pela Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT) e os estatutários (MTE, 2008, Servo et al., 2006).

Microdados consistem na menor fração de um dado e pode estar relacionado a uma pesquisa ou avaliação. De modo que, a partir da agregação de Microdados é construída a informação. Entre os produtores de Microdados há o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE). No caso do MTE os dois principais formulários geradores de Microdados são a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Nos estudos que trazem uma discussão acerca do banco de dados RAIS, foram encontrados 03 trabalhos dedicados ao exame da literatura relacionada à consistência estatística dos Microdados¹² RAIS. O primeiro deles foi realizado por Saboia e Tolipan (1985). Os autores examinaram a consistência dos Microdados RAIS, produzidos pelo MTE, em relação aos dados gerados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada de dois em dois anos pelo IBGE, observando os seguintes fatores: a representatividade dos dados da RAIS, a distribuição setorial dos dados da RAIS e do PNAD; cobertura do mercado de trabalho pelos dados da RAIS e do Censo Industrial.

Saboia e Tolipan (1985) concluem em seu estudo que, embora a RAIS seja uma base de dados nova, pois foi criada em 1975, a mesma apresenta como ponto positivo tanto uma

¹¹ A variável raça/cor passou a ser incorporada nas estatísticas do MTE em 1999. No entanto, os dados foram disponibilizados para acesso ao público no ano base de 2006 (Paixão, Rosseto & Monçores, 2012).

¹² Microdados consistem na menor fração de um dado relacionada a uma pesquisa ou avaliação. Entre os produtores de Microdados há o Instituto de Pesquisa de Geografia e Estatística (IBGE) e o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE). No caso do MTE os dois principais formulários geradores de Microdados são a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) (Qedu Academia).

diversidade no elenco de dados disponíveis sobre o mercado de trabalho como um grau de qualidade satisfatório, provando ser um excelente instrumento de análise de curto e longo prazo do mercado de trabalho brasileiro.

O segundo estudo desenvolvido por Negri, Castro, Souza e Arbache (2001) também se restringiu a comparar os Microdados RAIS com os Microdados PNAD no que concerne ao mercado de trabalho formal. De forma que, quanto à confiabilidade dos Microdados RAIS, os autores confirmam no seu estudo que a RAIS mostrou ser uma fonte confiável de análise do mercado formal no Brasil, não só por sua natureza censitária, amplitude de informação, cobertura geográfica e dimensão temporal, mais por permitir análises longitudinais, “o que viabiliza a investigação avançada de vários problemas relativos ao mercado de trabalho e à distribuição de renda com importantes impactos de política pública” (p.19).

Por último, Paixão, Rosseto e Monçores (2012) compararam os Microdados RAIS com os Microdados PNAD em relação ao quesito raça/cor, constatando que o maior problema do critério heteroclassificatório¹³ adotado pela RAIS é o de apresentar uma maior vulnerabilidade em relação aos padrões étnico-raciais ainda hegemônicos no país, o que a levaria a um perfil de distribuição relativamente mais branco do que os Microdados PNAD¹⁴ produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (ver Anexo C).

Como o quesito raça/cor, introduzido em 1998 no questionário RAIS, por conta da qualidade dos dados, somente passou a ser disponibilizado via online pela Coordenação Geral de Estatística e Trabalho (CGET) do MTE a partir de 2006, optou-se pelos anos de 2007, 2008, 2013 e 2014 para analisar a participação de mulheres pretas e pardas na indústria de transformação sergipana. Sendo que, outro motivo para a escolha deste período, diz respeito à data de publicação dos documentos utilizados na análise dos dados de autoria do Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial: *O compromisso das empresas com a valorização da mulher*, publicado em 2004, e *Compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial*, publicado em 2006.

Com base em uma abordagem longitudinal, o período a ser estudado deu condições de avaliar os resultados obtidos após a aplicação das principais leis e convenções nacionais e internacionais que tratam da discriminação no trabalho, incluindo os programas e projetos

¹³ No caso da base do MTE, a informação sobre o quesito cor é prestada pela empresa, por cada funcionário individualmente, mas especificamente pelo agente dentro da empresa responsável pelo setor de Recursos Humanos (próprio dono, algum preposto, etc.), de forma que o sistema de coleta da informação é heteroclassificatório (Paixão, Rosseto & Monçores, 2012).

¹⁴ Anexo C – A diferença entre os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

desenvolvidos pelo escritório da Organização Internacional do Trabalho¹⁵ (OIT) no Brasil. Tais como: 1) *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*, ONU, 21 de dezembro de 1966; 2) *Programa de Ação da Conferência de Durban, 2001* e 3) *Compromissos da OIT com as Convenções e Recomendações: Trabalho Decente e Promoção da Igualdade de Oportunidades* (ver Apêndice A)¹⁶.

Além dos fatos mencionados, há um em específico, que foi levado em consideração no momento da escolha do período estudado, o de que após a década de 1950 surgem no campo empresarial brasileiro dois movimentos distintos articulados em torno da ideia de RSE. O primeiro movimento é a pressão que as empresas sofreram por parte da sociedade para terem práticas socialmente responsáveis. O segundo movimento diz respeito à desresponsabilizar o Estado de suas obrigações sociais, atribuindo às empresas o papel de substitutas do Estado nas áreas sociais. De modo que, junto a esses movimentos é fundado em 1998 o Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial¹⁷, a instituição promotora e difusora da RSE no Brasil (Machado, 2012).

O primeiro acesso online ao banco de dados RAIS se deu, entre os dias 14 e 17 de setembro de 2015, na base online <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php> do MTE, a qual para acessar foi preciso identificar o usuário e a senha, ambos cedidos pela CGET.

A partir do acesso online se verificou que praticamente constam nos registros administrativos RAIS quase todas as variáveis (gênero, faixa etária, escolaridade, ocupação profissional etc.) acerca do emprego formal no Brasil menos a do quesito cor/raça. Para ter acesso aos Microdados RAIS com o quesito cor/raça foi acessado o sítio eletrônico <https://mega.nz/#F!3Zg1XSyZ!DYZHEDpZC5QKLMYHGxq2MA>. Como o banco de dados RAIS (os Microdados) é organizado de forma a ser acessado via softwares específicos (ACESS, SPSS, R (Gratuito) e SAS), diante a dificuldade encontrada para se ter acesso aos Microdados RAIS via SPSS, optou-se pela coleta dos dados brutos por meio da CGET do MTE, a qual no período de 03 meses atendeu as diversas consultas feitas via e-mail pela pesquisadora.

¹⁵ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. Tem uma representação partidária dos 187 Estados-Membros e de organizações de empregadores e trabalhadores. Com sede em Genebra, Suíça desde a data da fundação, a OIT tem uma sede de escritórios em todos os continentes. Pode ser consultado o sítio do escritório da OIT no Brasil em <http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>

¹⁶ Apêndice A – Decretos e Leis

Na análise dos Microdados do banco de dados RAIS, estes foram sistematizados com auxílio do SPSS – software de análise estatística e do Excel – por meio de gráficos e tabelas em conformidade com os objetivos de pesquisa aqui apresentados.

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

- Analisar os impactos da norma de responsabilidade social empresarial sobre a participação de mulheres negras (pretas e pardas) na indústria de transformação sergipana por meio da base de dados RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nos períodos de 2007/2008 e 2013/2014.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comparar a taxa de participação de mulheres pretas, pardas, brancas e homens pretos, pardos e brancos na indústria de transformação sergipana;
- Contrapor o perfil sociodemográfico das mulheres pretas, pardas e brancas alocadas na indústria de transformação do Estado de Sergipe nesses períodos;
- Verificar a relação raça/cor dos vínculos formais de trabalhadores da indústria de transformação sergipana com a sua remuneração média.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo são apresentados os resultados acerca da participação de mulheres e homens pretos, pardos e brancos na indústria de transformação sergipana por meio da base de dados RAIS do período de 2007/2008 e 2013/2014. Os dados RAIS foram organizados em tabelas e gráficos com o auxílio do editor de planilhas Microsoft Office Excel e analisados descritivamente com a finalidade de verificar a participação das mulheres pretas em relação às mulheres pardas e brancas e aos homens pretos, pardos e brancos.

As variáveis analisadas foram: desigualdade (por raça e gênero); gênero (sexo feminino e masculino); raça/cor (branca, parda e preta); grau de instrução; rendimentos e ocupação profissional. A partir destas variáveis foi investigada a relação existente entre as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho e a norma de responsabilidade social empresarial por meio da observação da evolução das desigualdades no mercado de trabalho no período investigado. Dessa forma foi adotado o método longitudinal para analisar os dados RAIS no período de 2007/2008 e 2013/2014, utilizando como parâmetro de comparação os dados dos Censos Demográficos de 2000 e 2010.

Foram analisadas também as relações das variáveis: grau de instrução, remuneração média e ocupação profissional com as categorias raça dos trabalhadores.

Inicialmente são apresentados os resultados sobre a população ocupada distribuída por sexo e raça/cor na indústria de transformação sergipana, os quais logo depois são comparados com os dados dos Censos Demográficos de 2000 e 2010 referentes à população residente e ocupada do Estado de Sergipe. Os resultados são distribuídos da seguinte forma: primeiro os dados pertencentes às desigualdades de gênero; segundo as desigualdades de raça, para em seguida articular as categorias raça/cor e sexo, cujo cruzamento destas possibilitou perceber até que ponto a mulher negra constitui o grupo mais excluído da indústria de transformação sergipana.

4.1.1. Desigualdades de Gênero

Quanto às desigualdades de gênero, os dados RAIS indicam a predominância e constância da participação masculina no setor da indústria de transformação sergipana, com 73,2% e 72,7% representando os vínculos formais dos trabalhadores mais 26,8% e 27,2% as trabalhadoras no período de 2007/2008. Enquanto, no período de 2013/2014 a taxa de

participação masculina praticamente não se altera, apresentando respectivamente 72,2% e 71,3% sobre 27,7% e 28,6% da taxa de participação feminina no mesmo período (ver Figura 3).

Vale ressaltar, mesmo diante uma contínua predominância masculina, percebe-se nos dados uma sutil evolução no período da participação feminina na indústria de transformação sergipana, com um incremento próximo de 2% entre 2007 e 2014.

Em relação à população ocupada com carteira assinada em Sergipe, nos censos demográficos de 2000 e 2010, verifica-se também uma predominância masculina de 58,4% para os homens e 41,6% para as mulheres em 2000, quando em 2010 esses valores foram de 61,8% e 38,2% (ver Apêndice D).

Do total de 2.037.047 da população residente em Sergipe, segundo o Censo de 2010, 49% e 51% representam respectivamente a população masculina e feminina. Destes, 2,3% e 3,05% retratam os vínculos formais dos homens da indústria de transformação sergipana nos períodos de 2007/2008 e 2013/2014 (ver Apêndice D).

Quanto aos vínculos formais das mulheres, referentes aos dados RAIS, estes correspondem a 0,84% e 1,2 % do total de 2.037.047 da população residente sergipana do Censo de 2010 nos períodos de 2007/2008 e 2013/2014. Isso significa que uma pequena quantidade da população residente sergipana se encontrava empregada no setor industrial sergipano e em situação regular no mercado de trabalho.

Tanto nos dados RAIS como nos censos demográficos é notado um contínuo na predominância masculina no mercado de trabalho sergipano. Entretanto, se os dados RAIS apontam no período de 2007/2008 e 2013/2014 uma pequena evolução da participação feminina na indústria de transformação sergipana, o mesmo não foi observado nos Censos de 2000 e 2010 nos quais, com a redução da população ocupada sergipana no período, verificou-se uma diminuição na taxa de ocupação da mão-de obra feminina de 41,6% em 2000 para 38,2% em 2010 no mercado de trabalho sergipano, chegando ao ponto no último censo da diferença entre homens e mulheres quase dobrar de percentual (ver Apêndice D).

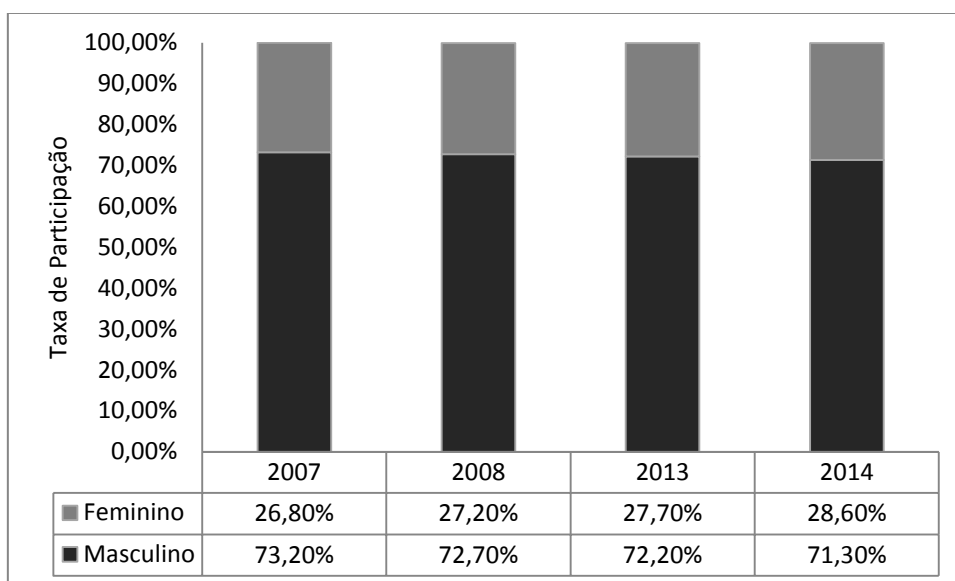


Figura 3 - População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014. Fonte: Tabela 3.

No Censo Demográfico de 2010 a maior diferença entre os sexos se encontra nos níveis médio e superior completo, cuja proporção dos que completaram a graduação é de 25% para as mulheres e 9,9% para os homens. Em se tratando da distribuição percentual da população sem instrução por todo Brasil, 47,8% corresponde ao sexo feminino e 50,8% ao masculino na categoria sem instrução. Confirmando-se, então, uma evolução no nível de instrução do sexo feminino em relação ao masculino.

Apesar do aumento no nível de instrução das mulheres e da escolaridade significar um valor que eleva a produtividade de uma economia como um todo, capaz de gerar efeitos virtuosos como a melhora do salário; as mulheres permanecem recebendo menores salários em relação aos homens no Brasil, isso independentemente da área de formação profissional (Instituto Patrícia Galvão, 2014).

Tabela 1 -

População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída por grau de instrução na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014

Período	Analfabeto		Fundamental Incompleto		Fundamental Completo		Médio Incompleto		Médio Completo		Superior Incompleto		Superior Completo		Subtotal
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
2007	506 2,35% 0,12%	53 0,77% 0,04%	6426 29,39% 0,88%	2022 25,03% 1,54%	5366 23,00% 1,34%	1903 22,24% 1,44%	2881 12,61% 0,72%	1208 14,74% 0,92%	6721 28,53% 1,69%	2991 23,19% 2,27%	463 1,94% 0,11%	269 3,01% 0,20%	510 2,14% 0,12%	313 3,83% 0,31%	31623 17,94%
2008	677 1,86% 0,17%	50 0,39% 0,03%	13350 24,92% 1,5%	1932 16,85% 1,46%	12181 28,20% 3,06%	2037 18,94% 1,55%	4398 10,04% 1,11%	1454 13,47% 1,10%	13423 30,06% 3,38%	4131 38,22% 3,14%	1190 4,08% 0,29%	482 4,04% 0,37%	1988 3,01% 0,05%	895 24,17% 0,68%	58188 33%
2013	527 1,87% 0,13%	36 0,39% 0,03%	6975 24,18% 1,75%	1809 15,41% 1,37%	5612 18,20% 1,40%	1272 10,48% 0,96%	3642 11,53% 0,92	1560 12,83% 1,18%	12370 37,82 13,77%	6076 51,72% 4,62%	591 1,84% 0,14%	457 3,47% 0,35%	1392 4,51% 0,35%	712 5,66% 0,54%	43031 24,41%
2014	570 2,07% 0,9%	35 0,43% 0,26%	7081 14,11% 1,78%	1638 13,36% 1,24%	5176 12,92% 1,3%	1207 9,25% 0,91%	3617 11,60% 2,73%	1538 12,57% 1,17%	12529 38,16% 3,16%	6786 54,69% 3,97	554 1,74% 0,13%	432 3,26% 0,98%	1464 4,77% 0,79%	826 6,45% 0,62%	43453 24,65%
Total	2280 1,29%	174 0,09%	33832 19,18%	7022 3,98%	28335 16,07%	6419 3,64%	14538 8,24%	5760 3,26%	45043 25,54%	19984 11,33%	2798 1,58%	1640 0,93%	5354 3,03%	2746 1,55%	176304

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

Com efeito, como se pode observar na Figura 4, o aumento no nível de instrução da mão-de-obra feminina não parece ter surtido efeito em relação à remuneração média entre os sexos masculino e feminino na indústria de transformação sergipana, isso porque se observou no período analisado uma tendência dos trabalhadores (R\$ 3.901,38) apresentarem uma remuneração maior do que a trabalhadoras (R\$ 2.588,68) (ver Apêndice J).

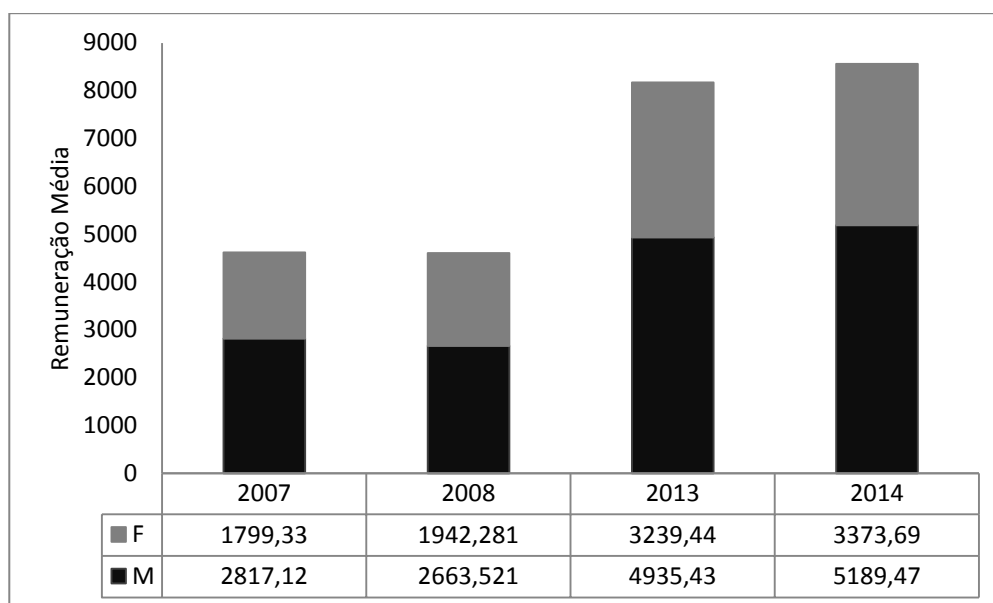


Figura 4 - População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014. Fonte: Apêndice J.

Em contrapartida, em relação à ocupação profissional a mão-de-obra da indústria de transformação sergipana se encontra distribuída da seguinte forma: 85% dos cargos de direção analisados são ocupados pelo sexo masculino e 15% pelo sexo feminino no período de 2007/2008. Ao mesmo tempo, os cargos de manutenção tiveram 98% e 2% de sua mão-de-obra representada respectivamente pelos vínculos formais dos homens e das mulheres. Quando no período de 2013/2014, alguns dos cargos de direção (escolhidos para serem aqui analisados) foram ocupados 75% e 25% pela mão-de-obra masculina e feminina. No mesmo período, os cargos de manutenção (escolhidos para serem aqui analisados), tiveram de modo recíproco 95% e 5% dos vínculos formais da mão-de-obra masculina e feminina ocupando este nível hierárquico (ver Figura 5).

Os dados da Figura 5 chamam atenção não somente em virtude da predominância do sexo masculino nos cargos de direção analisados, mas a evolução entre o período de 2007/2008 e 2013/2014 na presença do sexo feminino nos cargos de direção acompanhada de

uma ligeira redução da participação masculina nesses cargos. No entanto, diante uma taxa de participação feminina em torno de 27% na indústria de transformação sergipana (ver Tabela 1) e um aumento do nível de escolaridade com uma remuneração que não acompanha o investimento feito em capital humano por essa mão-de-obra, nos últimos 10 anos, assinala-se uma discriminação de gênero substancial.

Vale dizer que, em relação à ocupação profissional, seguindo a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), entre os cargos da indústria de transformação sergipana, neste estudo, foram escolhidos 05 de direção (nível superior) e 05 cargos de manutenção (nível inferior). Nos 05 cargos de direção constam: Diretores Administrativos e Financeiros, Diretores de RH e Relações de Trabalho, Diretores de Marketing, Comercialização e Vendas, Diretores de Suprimentos e Afins e Diretores de Manutenção. Os 05 cargos de manutenção são: Mecânicos de Manutenção de Máquinas Industriais, Mecânicos de Manutenção de Máquinas Pesadas e Equipamentos Agrícolas, Lubrificadores e Eletricistas-Eletrônicos de Manutenção (ver Apêndice I).

No mesmo período, o cargo de direção cuja mão-de-obra masculina denotou os maiores percentuais foi o de Diretor Administrativo Financeiro, 67% e 71% em 2007/2008 e 2013/2014. Nos cargos de manutenção a mão-de-obra masculina exibiu na função de Mecânico de Manutenção de Máquinas Industriais as maiores taxas de ocupação, 34,5% e 40,5% em 2007/2008 e 2013/2014 (ver Figura 5).

Embora a taxa de participação das trabalhadoras tenha sido pequena nos cargos de direção e manutenção, estas apresentaram respectivamente as maiores taxas de ocupação nas funções de Diretor Administrativo Financeiro, Mecânico de Manutenção de Máquinas Industriais e de Lubrificadores.

Ainda que o sexo feminino tenha investido mais em formação escolar nos últimos anos, são os vínculos formais dos homens que exibiram não só a maior participação na indústria de transformação sergipana mais a melhor remuneração, a ocuparem boa parte dos cargos tanto de nível hierárquico superior como inferior (ver Figura 3, 4 e 5). Confirmando-se, então, que as desigualdades de gênero existentes nesse setor da economia resultantes de atitudes discriminatórias em relação ao gênero no mercado de trabalho permanecem mesmo após a adoção por parte das empresas brasileiras da norma de responsabilidade social empresarial.

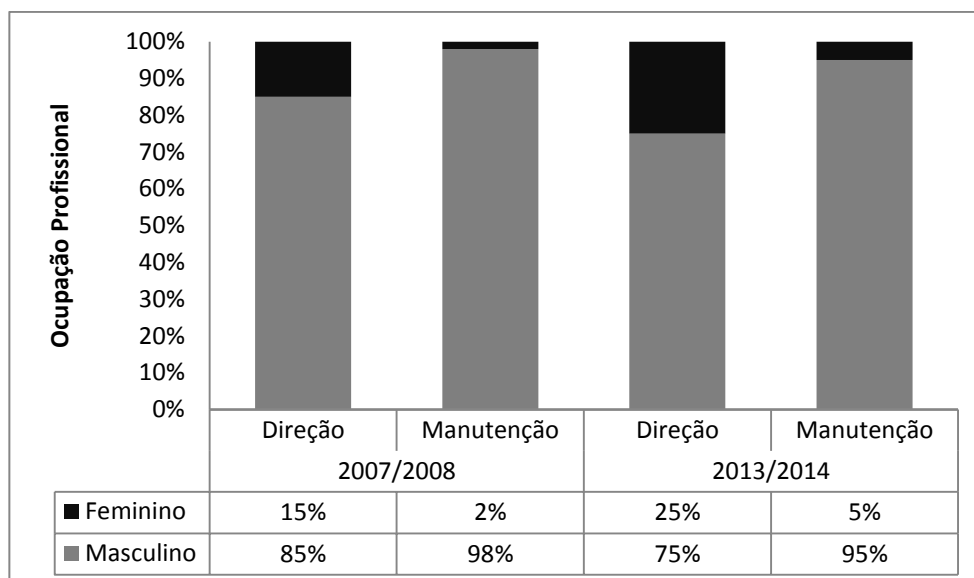


Figura 5 - População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída por ocupação profissional na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014. Fonte: Tabela 6.

Apurada a discriminação das mulheres em relação aos homens no setor industrial sergipano e que a norma de responsabilidade social empresarial não surtiu o efeito desejado, quais são os resultados apresentados pelos dados RAIS em relação à desigualdade de raça quanto à participação dos vínculos formais de trabalhadores brancos, pardos e pretos da indústria de transformação sergipana?

A fim de conferir até que ponto a recomendação, acerca da realização de processos de recrutamento com diversificação de fonte específica de consultoria de recursos humanos com foco ou abertura para lidar com a questão racial, do Manual *O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial* (2006), surtiu efeito sobre o posicionamento do trabalhador negro no setor industrial sergipano, será apresentada a seguir, os resultados sobre a situação dos grupos de raça/cor distribuídos no setor industrial sergipano no período de 2007/2008 e 2013/2014.

4.2. Desigualdades de Raça

Quanto às desigualdades de raça presentes no setor industrial sergipano se verifica nos dados RAIS uma propensão, no período de 2007/2008 e 2013/2014, de maior presença de vínculos formais de trabalhadores pardos na indústria de transformação sergipana. Dos vínculos formais de trabalhadores do setor industrial investigado, 66% são pardos, 27% brancos e 7% pretos em 2007/2008. Com relação ao período de 2013/2014 houve pouca alteração nesta distribuição: 66% representavam os vínculos formais de trabalhadores pardos,

26% brancos e 8% pretos (ver Figura 6). Tais resultados sugerem que a “pardalização” do setor industrial sergipano reflete a própria composição etnográfica do Estado. Todavia, nota-se ainda uma pequena evolução na taxa de participação dos vínculos formais de trabalhadores pretos no setor.

Comparando os dados RAIS com o Censo de 2000, a população sergipana ocupada com carteira assinada é constituída de 25,8% de vínculos formais de trabalhadores brancos, 67,2% pardos e 7,00% pretos. Já em relação ao Censo de 2010, 31,6% constituem os trabalhadores brancos da indústria de transformação sergipana, 59% os pardos e 9,4% os pretos. Identifica-se também no mercado de trabalho sergipano um grande percentual de vínculos formais de trabalhadores pardos com uma pequena evolução na taxa de participação dos pretos (ver Apêndice D).

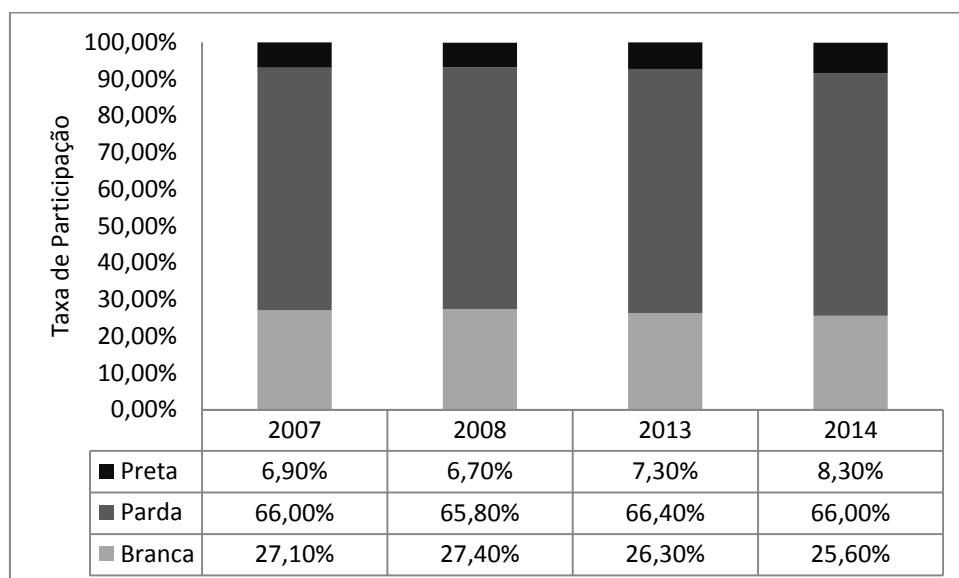


Figura 6. População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos de raça/cor, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014. Fonte: Tabela 3.

No tocante à relação da categoria raça/cor sobre o grau de instrução dos vínculos formais de trabalhadores da indústria de transformação sergipana, é possível identificar tanto uma maior taxa de participação dos vínculos formais de trabalhadores pardos nos níveis de instrução médio (24,6%) e superior completo (2,6%) como a evolução destes vínculos, no período analisado, nos níveis de instrução mencionados. Quanto à mão-de-obra preta, esta se encontra mais concentrada no nível de instrução médio completo (2,3%), com uma pequena evolução no nível citado entre os períodos de 2007/2008 e 2013/2014 (ver Tabela 2).

As diferenças na remuneração média entre os grupos de cor branca, parda e preta parecem refletir o nível de escolaridade. A partir dos dados RAIS se constata que são os vínculos formais de trabalhadores pretos aqueles com menor remuneração média (R\$ 929,31) da indústria de transformação sergipana. E os vínculos formais de trabalhadores brancos aqueles com maior remuneração média (R\$ 1.316) (ver Figura 7).

Não obstante, mesmo a mão-de-obra preta da indústria de transformação sergipana apresentando as mais baixas taxas de participação, os mais baixos níveis de escolaridade média e a menor remuneração média no período analisado; ainda assim no mesmo período houve uma evolução na remuneração média tanto desses trabalhadores como daqueles pertencentes ao grupo de cor parda.

De acordo com a literatura relacionada à discriminação da população negra no mercado de trabalho brasileiro, constata-se que são os trabalhadores brancos aqueles com maiores rendimentos em relação aos pardos e pretos. Ao passo que, os trabalhadores pretos são os que expõem remunerações substancialmente mais baixas que os demais segmentos conforme os dados RAIS relacionados às desigualdades de raça (ver Figura 7).

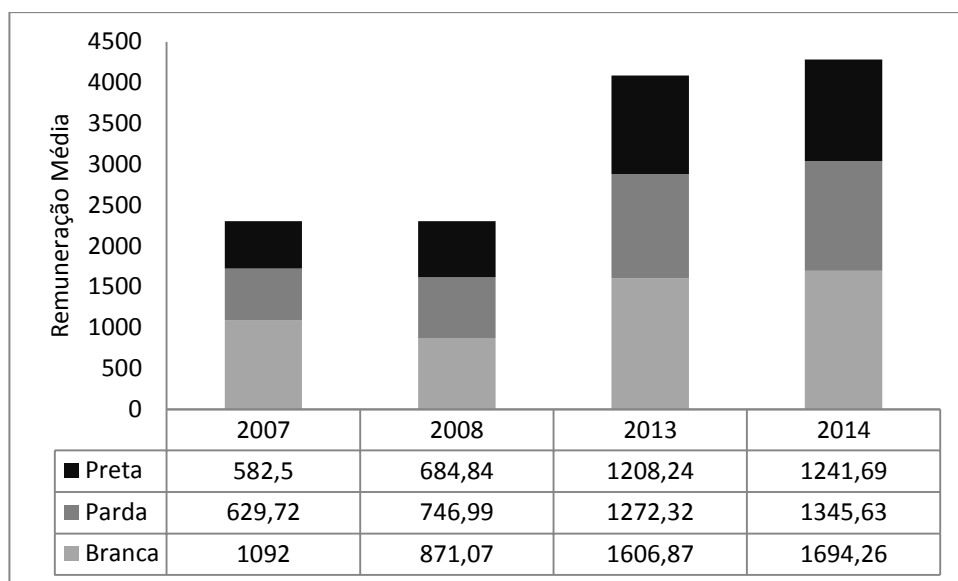


Figura 7 - População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014. Fonte: Apêndice J

Em contrapartida, correlacionando a remuneração e a ocupação profissional, como a mão-de-obra preta apresenta em relação aos demais grupos de raça/cor a menor remuneração, conseqüentemente é ela que apresenta a menor taxa de ocupação (1,5%) nos cargos de direção analisados neste estudo em relação à mão-de-obra branca. Enquanto, nos cargos de manutenção houve uma ocupação de 63% da mão-de-obra negra (ver Figura 8).

Tabela 2 -

População ocupada com carteira, segundo participação dos grupos por raça/cor, distribuída por grau de instrução na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014

Período	Analfabeto			Fundamental Incompleto			Fundamental Completo			Médio Incompleto			Médio Completo			Superior Incompleto			Superior Completo			Subtotal
	B	P	PT	B	P	PT	B	P	PT	B	P	PT	B	P	PT	B	P	PP	B	P	PT	
2007	109 1,01 0,04%	391 1,51% 0,18%	59 2,16% 0,02%	2156 27,53% 1,39%	5573 25,09% 2,04%	719 29,02% 0,20%	1951 22,17% 1,09%	4851 23,58% 2,85%	467 22,12% 0,24%	1147 13,91% 0,69%	2665 13,32% 1,62%	277 13,8% 0,15%	2754 15,44% 1,72%	6370 32,11% 3,91%	588 30,03% 0,32%	307 3,91% 0,19%	402 2,2% 0,27%	23 1,33% 0,01%	413 5,3% 0,27%	391 2,16% 0,26%	19 1,5% 0,11%	31623 17,94%
2008	164 0,75% 0,07%	480 0,96% 0,21%	83 1,66% 0,03	3525 20,72% 1,1%	11132 24,21% 3,06%	625 17,74% 0,29%	3330 20,75% 1,73%	10095 22,67% 4,82%	793 27,29% 0,37%	1822 12,57% 1,03%	3684 10,73% 2,11%	346 11,86% 0,18%	4907 33,41% 2,75%	11560 32,69% 6,48% %	1087 36,32% 0,56%	511 3,76% 0,30%	943 3,17% 0,6%	218 5,26% 0,09%	1093 8% 0,65%	1685 3,81% 1,06%	105 4,78% 0,06%	58188 33%
2013	130 0,87% 0,05%	368 0,99% 0,16%	65 1,54% 0,02%	2054 17,6% 1,2%	5857 18,7%a 3,09%	873 23,10% 0,4%	1742 14,15% 0,94%	4598 14,37% 2,37%	544 14,50% 0,24%	1396 12,06% 0,82%	3463 12,63% 2,14%	343 11,85% 0,19%	4884 44,71% 3,12%	12410 45,95% 7,81%	1152 43,66% 0,68%	331 3,19% 0,22%	669 2,82% 0,49%	48 1,96% 0,03%	805 7,38% 0,51%	1199 4,51% 0,77%	100 3,37% 0,05%	43031 24,41%
2014	137 0,93% 0,05%	384 1,03% 1,37%	84 1,8% 0,04%	1893 16,03% 1,06%	5799 18,04% 3%	1027 23,06% 0,46%	1726 14,35% 0,94%	4118 12,82% 2,13%	539 12,08% 0,24%	1380 12,30% 0,81%	3365 11,97% 4,8%	410 12,16% 0,24%	4831 45,36% 1,34%	13098 48,65% 8,48%	1386 45,27% 0,88%	328 3,25% 0,22%	608 2,57% 0,44%	50 1,68% 0,03%	843 7,92% 1,18% %	1318 3,27% 0,87%	129 3,93% 0,07%	43453 24,65%
Total	550 0,31%	1623 0,92%	291 0,16%	9628 5,46%	28361 16,08%	3244 1,84%	8749 4,96%	23662 13,42%	2343 1,32%	5745 3,25%	13117 7,43%	1376 0,78%	17376 9,85%	43438 24,63%	4213 2,38%	1477 0,83%	2622 1,48%	339 0,19%	3154 1,78%	4593 2,60%	353 0,20%	176304

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

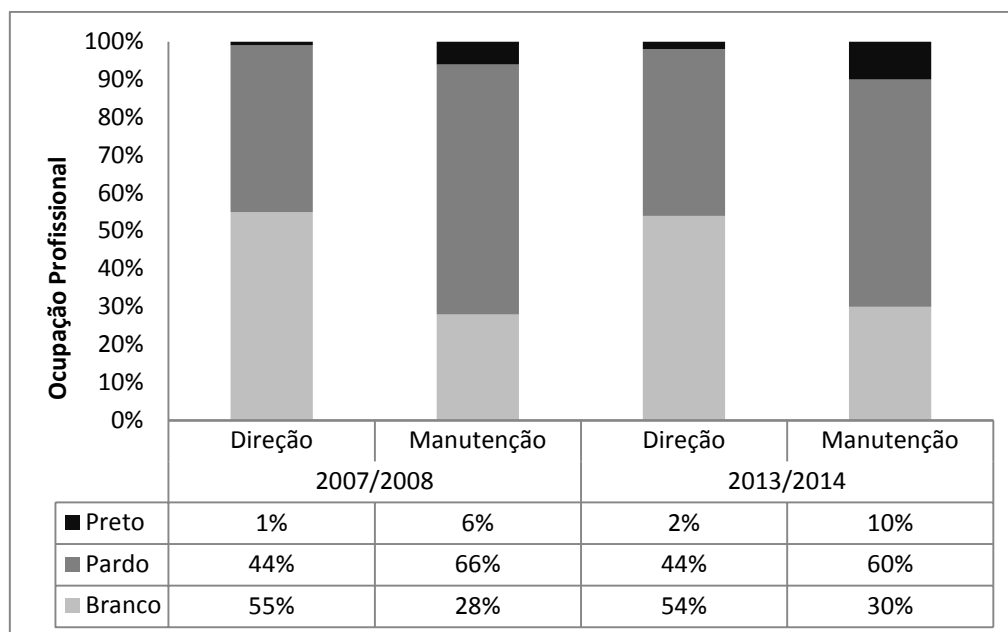


Figura 8 - População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos cor, distribuída por ocupação profissional na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014. Fonte: Tabela 6.

Uma das recomendações da norma de responsabilidade social empresarial consiste em suscitar políticas de promoção de equidade do público interno. Nisso, além de sugerir a recrutamento e indicação de mulheres (e negros) para posições gerenciais e cargos de diretoria, assegurando sua participação nas tomadas de decisão e na gestão, em todos os níveis e áreas do negócio, as organizações também devem assegurar que os salários e benefícios, incluindo os de previdência social pública e privada, sejam iguais para homens e mulheres em trabalhos equivalentes (ver Quadro1).

Cruzando as categorias gênero e raça qual o efeito salarial? Em outras palavras, estão as mulheres negras mais sujeitas a sofrer um efeito salarial maior do que os demais grupos sociais, arcando com um ônus da discriminação de gênero e raça maior do que os homens brancos e negros e as mulheres brancas?

4.3. Desigualdades de Gênero e Raça

Na Tabela 3 é encontrada a população ocupada por carteira segundo a participação dos grupos por raça/cor e sexo, no período de 2007/2008 e 2013/2014, na indústria de transformação sergipana. A primeira linha de percentuais corresponde à representação de vínculos formais dos trabalhadores de cor branca, parda e preta sobre o total dos vínculos formais dos trabalhadores do sexo masculino e feminino. A segunda linha, os vínculos

formais dos trabalhadores da cor branca, parda e preta sobre o total dos vínculos formais dos trabalhadores do sexo masculino separados do sexo feminino. E a terceira linha à representação dos vínculos formais dos trabalhadores em relação às categorias raça/cor e sexo sobre o somatório de todos os vínculos formais de trabalhadores da indústria de transformação sergipana do respectivo período analisado.

Articulando as categorias gênero e raça, os dados RAIS apresentam o resultado de que os vínculos formais dos trabalhadores da cor parda representam em torno de 48% do total dos vínculos formais da indústria de transformação sergipana no período analisado. Os vínculos formais da mão-de-obra do sexo masculino da cor branca 19% e preta 6%. No mesmo momento em que, os vínculos formais da mão-de-obra do sexo feminino constituem 18% pardos, 8% brancos e 1% pretos. Chama a atenção nesses dados, uma tendência continua a predominância neste setor industrial da mão-de-obra parda masculina mais uma pequena participação da mão-de-obra preta feminina. Apesar disso, constata-se uma sutil evolução na taxa de participação das trabalhadoras negras no respectivo setor econômico, isso em relação à mão-de-obra preta (ver Tabela 3 e Figura 4).

Calculando a média acerca da participação das trabalhadoras pretas, constata-se que houve no período analisado um aumento percentual de 0,30% na contratação formal desse grupo de trabalhadores na indústria de transformação sergipana. Para as trabalhadoras pardas o aumento percentual foi de 0,80% e os brancos de 0,05%. De forma que, entre os três grupos aquele com maior aumento percentual na sua taxa de participação foi o formado pelos vínculos formais femininos pardos (ver Tabela 3).

Do total de 606.588 da população sergipana ocupada com carteira, do Censo de 2000, 59,3% as trabalhadoras pardas e 62% representam os trabalhadores pardos. A mão-de-obra que exibe a menor taxa de participação (6,2%) deste total é a de cor preta e sexo feminino. Já do total de 1.694.022 da população ocupada com carteira, apresentado pelo Censo de 2010, 62% a cor parda do sexo feminino e 62,4% equivalem à cor parda do sexo masculino, o que significa existir uma predominância do sexo masculino no mercado de trabalho sergipano. Sendo que, a população ocupada com menor taxa de participação (9%) no Censo de 2010, também, é a de cor preta e sexo feminino. Apesar de ainda ser pequena a participação de mulheres pretas, essas tiveram um aumento percentual entre os anos de 2000 e 2010 (ver Figura 9/10 e Apêndice D).

Se a população residente sergipana branca, parda e preta, segundo o censo de 2000, consiste respectivamente em 562.858, 1.850.409 e 111.461, então, esta segundo dados RAIS

de 2007/2008 pode representar a indústria de transformação sergipana da seguinte forma: 5% (do sexo masculino) e 2% (do sexo feminino) constituem os vínculos formais dos trabalhadores brancos, 6% (do sexo masculino) e 2,1% (do sexo feminino) os pardos e 6% (do sexo masculino) e 2% (do sexo feminino) os pretos (ver Tabela 3 e Apêndice D). Percebe-se nestes resultados não somente um número muito pequeno daqueles que se autodeclararam pretos, mas uma pequena participação da população residente em Sergipe que trabalha na indústria de transformação sergipana.

Tabela 3 -

População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014

Raça/Cor	2007		Subtotal	2008		Subtotal
	M	F		M	F	
Branca	6101 72,1% 26,7% 19,5%	2357 27,8% 28,1% 7,5%	8458 27,1 %	6223 70,6% 26,6% 19,4%	2590 29,3% 29,6% 8,1%	8813 27,4%
Parda	15019 72,7% 65,7% 48,1%	5624 27,2% 67,1% 18,0%	20643 66,0%	15395 72,7% 65,9% 47,9%	5753 27,2% 65,6% 17,9%	21148 65,8%
Preta	1753 81,4% 7,6% 6,0%	399 18,5% 4,8% 1,30%	2152 6,9%	1750 80,6% 7,5% 5,4%	420 19,3% 4,8% 1,3%	2170 6,7%
Total	22873 73,2%	8380 26,8%	31253	23368 72,7%	8763 27,2%	32131
Raça/Cor	2013		Subtotal	2014		Subtotal
	M	F		M	F	
Branca	7928 69,8% 26,0% 18,4%	3414 30,1% 28,6% 7,9%	11342 26,3%	7768 69,7% 25,0% 17,9%	3370 30,2% 27,0% 7,8%	11138 25,6%
Parda	20659 72,3% 66,0% 48,0%	7905 27,6% 66,3% 18,4%	28564 66,4%	20401 71,1% 66,0% 46,9%	8289 28,8% 67,0% 19,1%	28690 66,0%
Preta	2522 80,7% 8,0% 5,9%	603 19,2% 5,1% 1,4%	3125 7,3%	2822 77,8% 9,0% 6,5%	803 22,1% 6,0% 1,8%	3625 8,3%
Total	31109 72,2%	11922 27,7%	43031	30991 71,3%	12462 28,6%	43453

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego/CGET: Microdados RAIS

A população residente sergipana branca, parda e preta é constituída, segundo o Censo de 2010, respectivamente por 583.428, 1.269.565 e 184.054, correlacionando-a com os dados RAIS de 2013/2014 da Tabela 3, estes correspondem a 6% (do sexo masculino) e 2,2% (do sexo feminino) dos vínculos formais de trabalhadores brancos, 7% (do sexo masculino) e 2,5% (do sexo feminino) dos pardos e 6% (do sexo masculino) e 2% (do sexo feminino) dos pretos da indústria de transformação (ver Tabela 3 e Apêndice D). Embora tenha sido identificado um aumento da população residente sergipana preta, entre os Censos de 2000 e 2010, a participação desta na indústria de transformação sergipana permaneceu estagnada (ver Apêndice D).

Nesta perspectiva, os vínculos formais das trabalhadoras pretas equivalem a 2% em 2007/2008 e em 2013/2014 da população sergipana feminina de cor preta. Isso significa que, entre o período de 2007/2008 e 2013/2014, não houve inclusão de mulheres pretas na indústria de transformação sergipana (Tabela 3 e Apêndice D).

O critério de classificação da raça/cor do empregado utilizado pelo IBGE é autoclassificatório. No caso da base de dados do MTE, a informação sobre o quesito cor é prestada pela empresa, por cada funcionário individualmente, mas especificamente pelo agente responsável pelo setor de Recursos Humanos (próprio dono, algum preposto, etc.), de forma que o sistema de coleta da informação é heteroclassificatório (Paixão, Rosseto & Monçores, 2012).

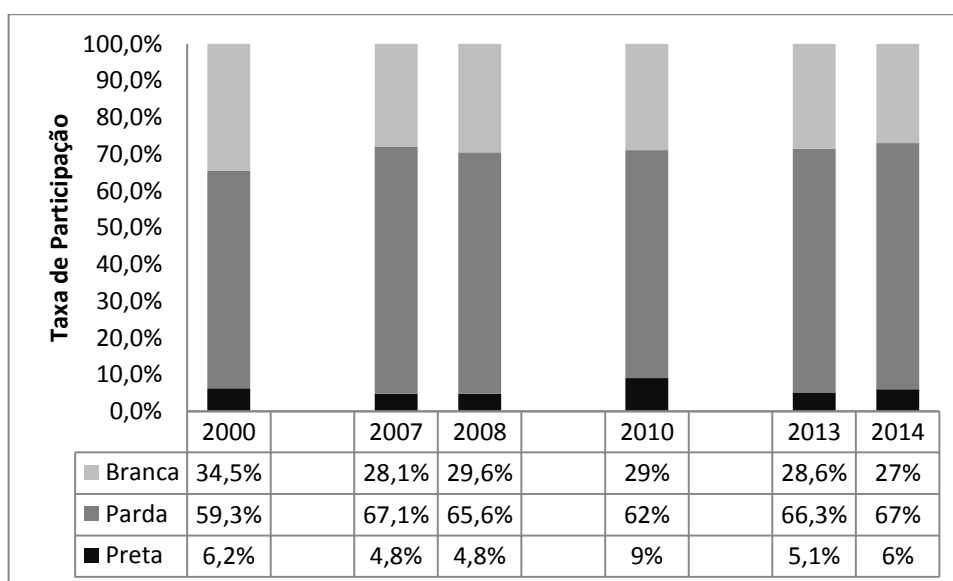


Figura 9. População feminina ocupada com carteira assinada, distribuída por raça/cor na indústria de transformação sergipana, segundo os dados RAIS de 2007/2008 e 2013/2014, e no mercado de trabalho sergipano conforme os Censos Demográficos de 2000 e 2010. Fonte: Tabela 3 e Apêndice D.

Conquanto, a mão-de-obra ocupada com carteira assinada do sexo feminino de cor preta, entre os Censos de 2000 e 2010, tenha apresentado uma evolução na sua taxa de participação no mercado de trabalho sergipano como um todo; e nos dados RAIS o mesmo grupo tenha indicado uma pequena evolução na sua participação na indústria de transformação sergipana entre o período de 2007 e 2014 (ver Figura 9); confrontando os respectivos dados, percebe-se que dentre as mulheres pretas no emprego formal em Sergipe, segundo os Censos de 2000 e 2010, há uma pequena participação dos vínculos formais das mulheres pretas da indústria de transformação. O mesmo pode ser observado em relação aos vínculos formais dos homens pretos (ver Figura 10).

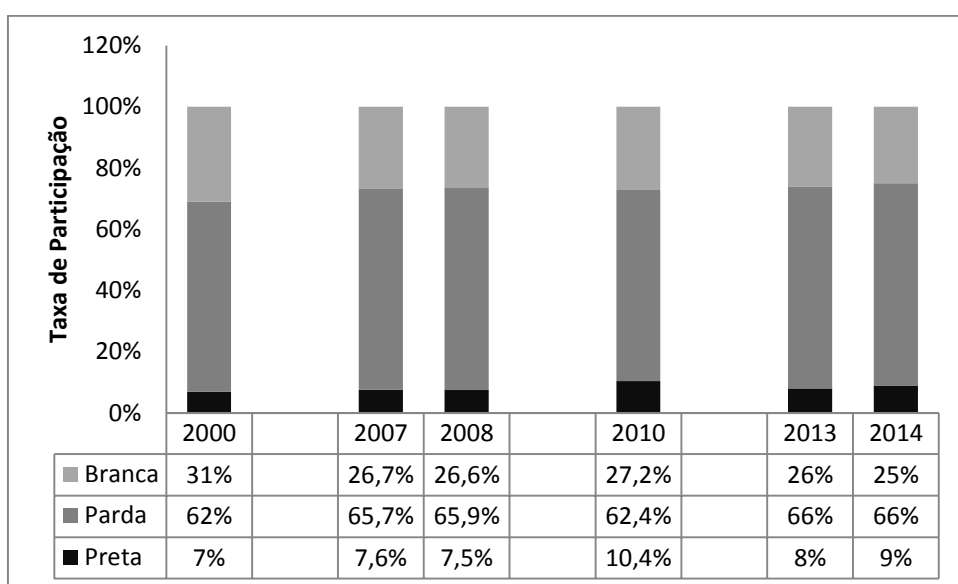


Figura 10. População masculina ocupada com carteira assinada, distribuída por cor na indústria de transformação sergipana, segundo os dados RAIS de 2007/2008 e 2013/2014, e no mercado de trabalho sergipano conforme os Censos Demográficos de 2000 e 2010. Fonte: Tabela 3 e Apêndice D.

Observando a relação entre as categorias raça e sexo no quesito nível de instrução dos trabalhadores da indústria de transformação sergipana, os dados RAIS revelam que são os vínculos formais de mulheres pretas que se encontram em piores desvantagens em termos de escolaridade em relação aos demais vínculos. Apesar dos trabalhadores pretos (mais os pardos) terem exibindo uma evolução no nível médio completo, em ambos os sexos, entre o período de 2007/2008 e 2013/2014 (ver Tabela 4 e 5).

O efeito da articulação raça/cor e sexo também se fez presente na ocupação profissional, pois maior parte dos vínculos formais de homens brancos ocupam os níveis hierárquicos superiores, entre os cargos de direção escolhidos para serem analisados neste estudo, com 63,5% em 2007/2008 e 59,5% em 2013/2014, seguidos pelos trabalhadores pardos e pretos de ambos os sexos. Chama atenção o fato de que os vínculos formais de

mulheres pardas em relação aos demais grupos são as que apresentam maiores taxas de ocupação nos níveis hierárquicos superiores deste setor, 88% em 2007/2008 e 36,5% em 2013/2014, do que os brancos e pretos (ver Tabela 6). Resultado que pode estar associado ao investimento feito em capital humano, nestes últimos anos, pelas mulheres negras (Lima, Rios, & França, 2013).

Tabela 4 -

População feminina ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor, distribuída por grau de instrução na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014

Ano	Raça	Analfabeto	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Médio Incompleto	Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo	Subtotal
2007	Branca	9 0,38% 0,02%	758 32,15% 1,73	475 20,15% 1,08%	347 14,72% 0,79%	893 0,38% 2,04%	107 4,54% 0,24%	147 6,24% 0,34%	2357 5,39%
	Parda	39 0,69% 0,09%	1176 20,91% 2,69%	1337 23,77% 3,05%	800 14,22% 1,83%	1961 34,87% 4,48%	155 2,76% 0,35%	156 2,77% 0,36%	5624 12,86%
	Preta	5 1,25% 0,01%	88 22,05% 0,20%	91 22,80% 0,20%	61 15,28 0,14%	137 34,33% 0,31%	07 1,75% 0,02%	10 2,5% 0,23%	399 0,91%
2008	Branca	7 0,21% 0,02%	548 16,86% 1,25%	622 19,14% 1,42%	448 13,79% 1,02%	1167 35,92% 2,67%	147 4,52% 0,34%	310 9,54% 0,71%	3249 7,43%
	Parda	41 0,57% 0,09%	1306 18,05% 2,98%	1318 18,21% 3,01%	938 12,97% 2,14%	2762 38,18% 6,31%	319 4,41% 0,73%	550 7,60% 1,26%	7234 16,54%
	Preta	2 0,40% 0,00%	78 15,66% 0,17%	97 19,47% 0,22%	68 13,65% 0,15%	202 40,56% 0,46%	16 3,21% 0,04%	35 7,03% 0,08%	498 1,14%
2013	Branca	7 0,20% 0,02%	558 16,34% 1,27%	381 11,15% 0,87%	391 11,45% 0,89%	1668 48,86% 3,81%	132 3,87% 0,30%	277 8,11% 0,63%	3414 7,8%
	Parda	25 0,32% 0,06%	1159 14,66% 2,64%	832 10,52% 1,90%	1089 13,78% 2,49%	4078 51,59% 9,32%	309 3,91% 0,71%	413 5,22% 0,94%	7905 18,07%
	Preta	4 0,66% 0,01%	92 15,25% 0,21%	59 9,78% 0,13%	80 13,27% 0,18%	330 54,73% 0,75%	16 2,65% 0,04%	22 3,65% 0,05%	603 1,38%
2014	Branca	6 0,18% 0,01%	458 13,59% 1,04%	386 11,45% 0,88%	387 11,48% 0,88%	1699 50,41% 0,31%	136 4,03% 0,31%	298 8,84% 0,68%	3370 7,7%
	Parda	22 0,26% 0,05%	1071 12,92% 2,44%	764 9,21% 1,74%	1041 12,56% 2,38%	4622 55,76% 10,56%	278 3,53% 0,63%	491 5,92% 1,12%	8289 18,95%
	Preta	7 0,87% 0,02%	109 13,57% 0,24%	57 7,09% 0,13%	110 13,69% 0,25%	465 57,91% 1,06%	18 2,24% 0,04%	37 4,61% 0,08%	803 1,83%
Total		174 0,4%	7022 8,03%	6419 7,35%	5760 13,17%	19984 45,7%	1640 0,34%	2746 6,3%	43745

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

Tabela 5 -

População masculina ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor, distribuída por grau de instrução na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014

Ano	Raça	Analfabeto	Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	Médio Incompleto	Médio Completo	Superior Incompleto	Superior Completo	Subtotal
2007	Branca	100 1,64% 0,07%	1398 22,92 1,05%	1476 24,19% 1,11%	800 13,11% 0,60%	1861 30,50% 1,41%	200 3,28% 0,15%	266 4,36% 0,20%	6101 4,61%
	Parda	352 2,34% 0,27%	4397 29,27% 1,40%	3514 23,39% 2,65%	1865 12,42% 1,41%	4409 29,36% 3,34%	247 1,64% 0,19%	235 1,56% 0,17%	15019 11,36%
	Preta	54 3,08% 0,04%	631 35,99% 0,20%	376 21,44% 0,28%	216 12,32% 0,16%	451 25,73% 0,34%	16 0,91% 0,01%	9 0,51% 0,00%	1753 1,33%
2008	Branca	157 1,30% 0,12%	2977 24,59% 0,95%	2708 22,37% 2,04%	1374 11,35% 1,04%	3740 30,90% 2,83%	364 3,00% 0,27%	783 6,47% 0,59%	12103 9,16%
	Parda	439 1,36% 0,33%	9826 30,37% 3,14%	8777 27,13% 6,64%	2746 8,49% 2,08%	8798 27,20% 6,66%	624 1,93% 0,47%	1135 0,03 0,86%	32345 24,47%
	Preta	81 2,93% 0,06%	547 19,82% 0,41%	696 35,12% 0,52%	278 10,08% 0,21%	885 32,08% 0,67%	202 7,32% 0,15%	70 2,53% 0,05%	2759 2,24%
2013	Branca	123 1,55% 0,09%	1496 18,86% 1,13%	1361 17,16% 1,02%	1005 12,68% 0,76%	3216 40,56% 2,43%	199 2,51% 0,15%	528 6,66% 0,4%	7928 6,44%
	Parda	343 1,66% 0,26%	4698 22,74% 3,55%	3766 18,22% 2,84%	2374 11,49% 1,80%	8332 40,31% 6,30%	360 1,74% 0,27%	786 3,80% 0,6%	20659 15,63%
	Preta	61 2,42% 0,04%	781 30,96% 0,59%	485 19,23% 0,36%	263 10,43% 0,2%	822 32,59% 0,62%	32 1,27% 0,02%	78 3,09% 0,06%	2522 1,91%
2014	Branca	131 1,69% 0,1%	1435 18,47% 1,08%	1340 17,25% 1,01%	993 12,78% 0,75%	3132 40,32% 2,37%	192 2,47% 0,14%	545 7,01% 1,69%	7768 5,88%
	Parda	362 1,8% 2,7%	4728 23,17% 3,57%	3354 16,44% 2,53%	2324 11,39% 7,22%	8476 41,54% 6,41%	330 1,62% 0,25%	827 4,05% 0,62%	20401 15,43%
	Preta	77 2,73% 0,06%	918 32,56% 0,69	482 17,08% 0,36%	300 10,63% 0,23%	921 32,64% 0,7%	32 1,13% 0,02%	92 3,26% 0,07%	2822 2,13%
Total		2280 1,72%	33832 25,59%	28335 10,71%	14538 11%	45043 34,07%	2798 2,12%	5354 4,05%	132180

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

Tabela 6 -

População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por ocupação profissional na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014

2007/2008								
CBO	Masculino			Total	Feminino			Total
	Branca	Parda	Preta		Branca	Parda	Preta	
Direção	56 63,5%	32 35,5%	1 1%	89 85%	2 12%	14 88%	0 0%	16 15%
2007/2008								
CBO	Masculino			Total	Feminino			Total
	Branca	Parda	Preta		Branca	Parda	Preta	
Manutenção	813 28%	1883 65%	194 7%	2890 98%	4 6%	57 83%	8 12%	69 2%
2013/2014								
CBO	Masculino			Total	Feminino			Total
	Branca	Parda	Preta		Branca	Parda	Preta	
Direção	49 59,5%	32 38,5%	2 2%	83 75%	11 41%	16 59%	0 0%	27 25%
2013/2014								
CBO	Masculino			Total	Feminino			Total
	Branca	Parda	Preta		Branca	Parda	Preta	
Manutenção	1094 28,5%	2332 60,7%	415 10,8%	3841 95%	39 19,4%	147 73,1%	15 7,5%	201 5%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

Dos vínculos formais de trabalhadores que fizeram parte das funções analisadas, 88% representaram as trabalhadoras pardas nos cargos de direção em 2007/2008 e 59% em 2013/2014, com maior representatividade nas funções de Diretora Administrativa e Financeira. Entre as funções analisadas nenhuma trabalhadora preta foi encontrada ocupando cargo de direção. No meio dos cargos de manutenção, os trabalhadores que mais se fizeram presentes foram os do sexo feminino e da cor parda, na função de Mecânico de Manutenção de Máquinas Industriais, com 83% em 2007/2008 e 73,1% em 2013/2014 (ver Apêndice I).

Além das trabalhadoras pretas possuírem os menores graus de instrução e exercerem funções de nível hierárquico inferior, na Figura 11 é possível observar que elas possuem as remunerações substancialmente mais baixas (R\$ 766,96) do que os demais grupos. Os trabalhadores brancos possuem uma remuneração média superior (R\$ 1.640,86) aos pardos (R\$ 1.168,85) e pretos (R\$ 1.091,96), seguidos pelas trabalhadoras brancas (R\$ 993,24) e pardas (R\$ 828,48).

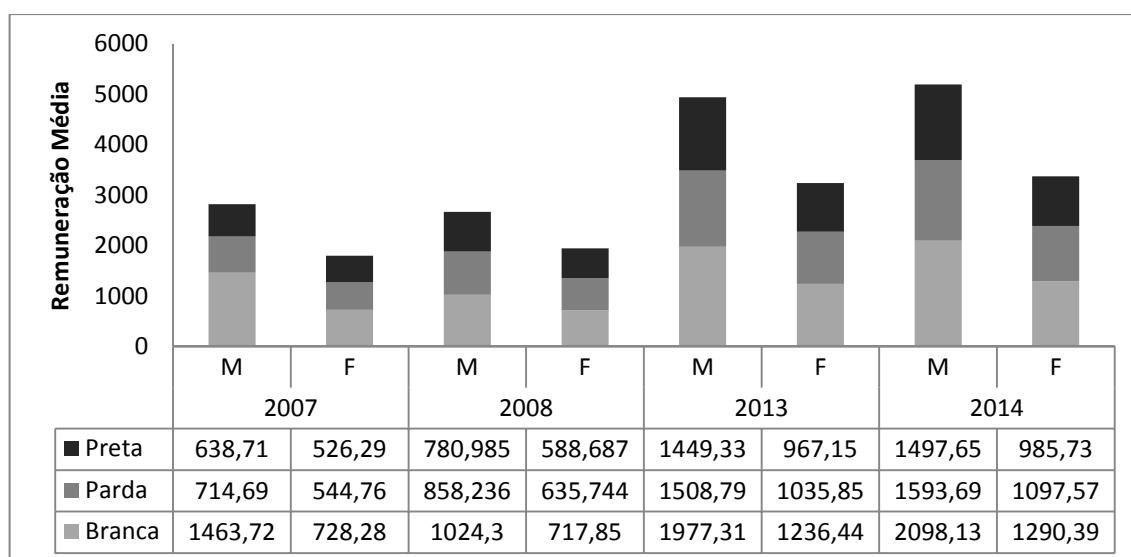


Figura 11 - População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014. Fonte: Apêndice J

Ainda que as diferenças salariais entre homens e mulheres na indústria de transformação sergipana sejam significativas, percebe-se na Figura 11 que tanto os trabalhadores do sexo masculino como do feminino da cor branca, parda e preta tiveram no período de 2007/2008 e 2013/2014 um aumento na sua remuneração. Enquanto, os vínculos formais dos homens brancos em relação às mulheres pretas se mantiveram constantes com a diferença de 2,1 pontos dos primeiros em relação aos segundos. Durante o tempo em que os vínculos formais dos homens pardos e pretos apresentaram remunerações médias acima dos vínculos formais das mulheres pardas e pretas (ver Figura13).

Além disso, em relação à remuneração média, repara-se também que às diferenças salariais entre homem branco x mulher branca e mulher parda x mulher preta aumentaram. Refletindo, portanto, não apenas as desigualdades de gênero e de raça existentes no setor industrial sergipano, mas a confirmação de que hierarquicamente, em termos de remuneração, os homens brancos estão no topo da pirâmide e as mulheres pretas na base (ver Figura 12). De modo que, as desigualdades de gênero e raça identificada no setor industrial sergipano refletem a falta de interesse da classe empresarial sergipana em adotar a norma de responsabilidade social empresarial propaganda pelo Instituto Ethos e combater a discriminação nas organizações.

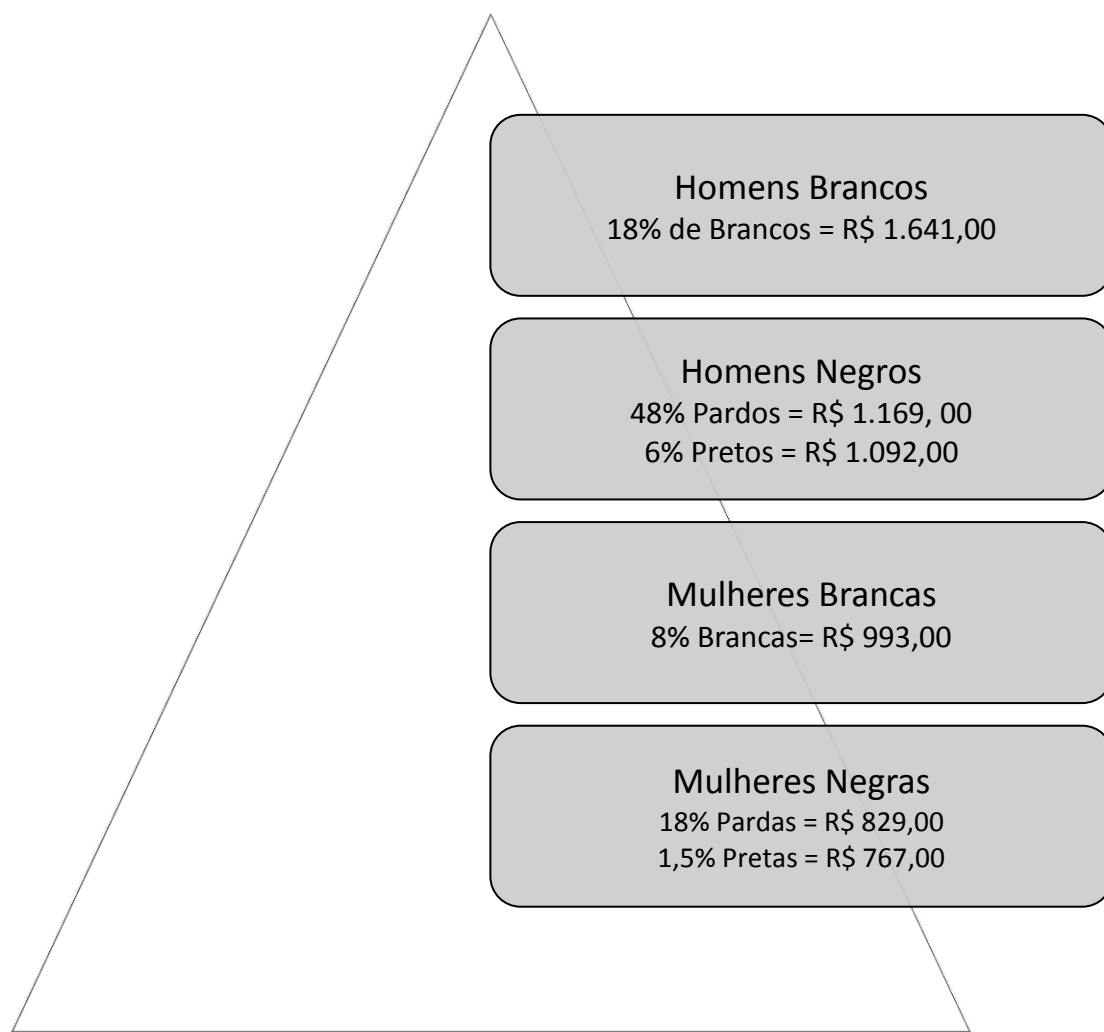


Figura 12 - Posicionamento da população ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014. Fonte: Apêndice J.

Diante tais resultados, o cruzamento entre categorias como sexo e raça/cor parece surtir um efeito maior sobre os vínculos formais constituídos pelas mulheres pretas do setor industrial sergipano, cuja articulação entre o racismo e sexismo contribui para que este grupo sofra um grau maior de discriminação em relação aos demais grupos no mercado de trabalho. Em relação à remuneração média, observa-se que hierarquicamente os grupos sociais estão distribuídos da seguinte forma: homens brancos no topo e mulheres negras na base, ou seja, que há uma tendência maior a discriminação de gênero no setor industrial sergipano (ver Figura 12 e 13).

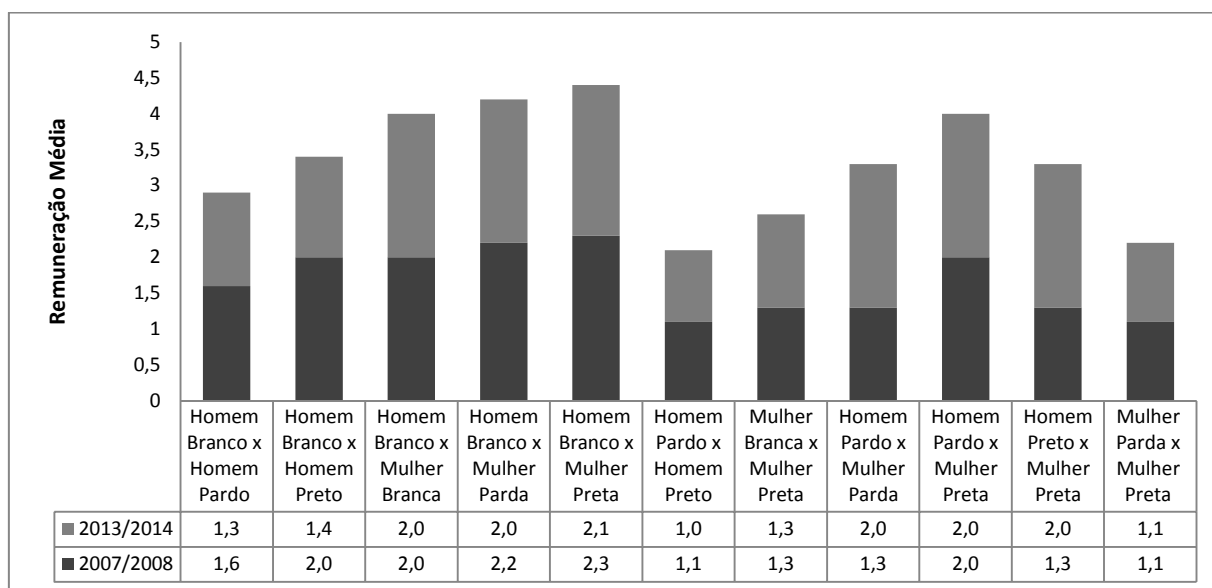


Figura 13 - População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/ 2014. Fonte: Apêndice J.

4.4. Discussão

Com o objetivo de analisar o impacto da norma de responsabilidade social empresarial sobre a participação de mulheres negras (pretas e pardas) na indústria de transformação sergipana por meio da base de dados RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nos períodos de 2007/2008 e 2013/2014. Frente aos resultados obtidos, acredita-se que a norma de responsabilidade social empresarial, propagada no Brasil pelo Instituto Ethos desde 1998, não surtiu efeito, entre o período analisado, sobre a discriminação de gênero e raça no setor industrial sergipano, pois das 538 empresas distribuídas em todos os Estados do país apenas 0,56% das empresas sergipanas estão associadas ao Instituto Ethos, são elas: ENERGISA, INFOX e INFRAERO (Instituto Ethos, 2016).

No que tange às desigualdades de gênero, cabe destacar uma contínua supremacia dos vínculos formais masculinos no setor da indústria de transformação sergipana. De maneira que, mesmo os vínculos formais femininos apresentando, entre o período de 2007/2008 e 2013/2014, um aumento na taxa de participação e nível de instrução em relação aos homens, os resultados apontados pelos dados RAIS referentes à presença feminina na indústria de transformação sergipana não são tão positivos. Isso porque, a mão-de-obra feminina não apenas continua a ser minoria no setor industrial sergipano, como a receber os menores

salários e se encontrar menos presente nos cargos de direção do respectivo setor. Neste sentido, a avaliação empreendida autoriza afirmar que o ingresso feminino no mundo laboral apenas tem a aparência de conquista.

Embora nos últimos anos se identifique um aumento dos vínculos formais femininos na indústria de transformação sergipana, o que parece ter ocorrido de fato foi uma alteração na forma do patriarcado essencialmente privado “para o patriarcado público, com a expressão nas relações de segregação e subordinação existentes nas estruturas e no funcionamento das instituições públicas” (Casaca, 2009, p. 30). É como se houvesse, segundo a teoria do patriarcado, um acordo implícito entre homens e mulheres acerca de suas responsabilidades, à mulher é atribuído o trabalho doméstico, pelo qual não é remunerada, ao homem à atividade econômica, pela qual é remunerado, excluindo dessa forma as mulheres da esfera laboral e das profissões mais bem remuneradas, qualificadas e prestigiadas.

Tanto que as áreas de formação nas quais as mulheres mais se encontram presentes são aquelas que sobrevalorizam a diferenciação biológica, atribuindo aos dois sexos funções diferentes (divididas, separadas e geralmente hierarquizadas) no corpo social como um todo (Hirata et al., 2009). No Brasil estas áreas de formação são: Educação (83%) e Humanidades e Artes (72%), justamente aquelas com os menores rendimentos mensais por pessoa ocupada: R\$ 1.687,4 e R\$ 2.064,3 respectivamente (Portal Brasil, 2015, IBGE, 2014).

É a partir do determinismo biológico (a dicotomia fêmea e macho) possível entender como se reproduz as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho via a determinação de papéis sociais, ou seja, tipo de papel que deve ser exercido pela mulher, já que ao ser vista historicamente como a cuidadora do lar, por conta dos estereótipos que lhe são atribuídos (de ser sensível, fraco, desprotegido etc.), a ela foram outorgados cargos ou atividades no mercado de trabalho nos quais fosse capaz de pôr em prática o que lhe foi imposto pelo sexo.

Neste sentido, o sexismo institucional compreende a exclusão promovida por entidades, organizações e comunidades que impõem as mulheres certas barreiras, impedindo-lhes assim de ter as mesmas oportunidades dos homens em situação de trabalho, já que são as elas a receberem os menores salários, mesmo assumindo cargos semelhantes ao dos homens, sendo excluídas de certas posições atribuídas ao sexo masculino.

Ainda que as trabalhadoras da indústria de transformação sergipana consistam em um grupo social com os mesmos critérios de relevância para atividade produtiva, são elas que continuam a receber os menores salários e tratamento desigual no mercado de trabalho, não

necessariamente por conta da escolha racional dos empregadores acerca da mão-de-obra mais apta a assumir determinado cargo, mas possivelmente por outras razões, como as crenças e sentimentos dos discriminados que ao se sentirem incapazes, sequer cogitam a possibilidade de assumirem determinados cargos ou posições em atividades econômicas como as do setor industrial.

Por outro lado, além de fatores psicossociais ligados ao efeito dos estereótipos sobre os julgamentos sociais dos responsáveis pelo recrutamento e seleção de pessoal do setor industrial, há o fato de que as diferenças salariais tanto podem estar associadas à produtividade (Teoria Estatística de Discriminação) como à qualificação da mão-de-obra (Teoria do Capital Humano) e à localização geográfica do produto (Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho).

No entanto, como a qualificação da mão-de-obra feminina e sua capacidade produtividade nos últimos anos veem aumentando e às diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho não são exclusividade da indústria de transformação sergipana, acredita-se que além dos atributos “produtivos” há os “não produtivos” (raça/cor e sexo) que podem estar contribuindo para atual posição das operárias do setor industrial sergipano. Fora o efeito do sexo a determinar as diferenças entre homens e mulheres na esfera do trabalho, há também a categoria raça/cor que pode acarretar às desigualdades raciais no mercado de trabalho sergipano.

Em relação às desigualdades de raça na indústria de transformação sergipana, os vínculos formais dos trabalhadores pardos (66%) são maioria em relação aos brancos (26,5%) e pretos (7,5%). De modo que, mesmo os vínculos formais dos trabalhadores pretos apresentando uma pequena evolução no seu nível de escolaridade, ainda são eles que menos ocupam os cargos de direção e recebem os menores salários. Além disso, estão em menor quantidade no setor industrial sergipano.

Vale ressaltar que, o período de formação do trabalho livre em Sergipe não se deu da mesma forma que o Oeste Paulista onde a imigração europeia foi um fator decisivo para o abastecimento de força de trabalho da grande lavoura, mas sim houve diversas vias de transição para o trabalho livre no Brasil (Domingues, 2008). Em Sergipe onde se optou pela estratégia de persuadir ou obrigar a população livre a se engajar nos trabalhos agrícolas, crê-se que supostamente este fato tenha contribuído para a grande presença de trabalhadores pardos na indústria de transformação sergipana após a revolução industrial.

Acredita-se, então, que a tendência a pardalização da indústria de transformação sergipana não obrigatoriamente se deu por conta do processo migratório, da substituição da mão-de-obra ex-escrava pela imigrante. Visto que, tal ação afirmativa de incentivo a imigração não teve a mesma evidência em Sergipe que no Oeste Paulista (Domingues, 2008). Em contrapartida, é bem provável que a tendência a pardalização da indústria de transformação sergipana se deve não somente ao processo de embranquecimento do povo brasileiro, mas à ideologia da democracia racial, para qual a mistura racial ou miscigenação constitui o pilar racial brasileiro, ou seja, um conjunto de crenças sobre raça que os brasileiros defendem e tem sido fundamental para a compreensão das relações sociais no Brasil (Telles, 2004).

Articulando as categorias raça/cor e sexo chama atenção uma tendência contínua a primazia dos trabalhadores pardos masculinos (48%) sobre os demais na indústria de transformação sergipana no período de 2007/2008 e 2013/2014. Tanto que, são as trabalhadoras pretas (1%) as que apresentam a menor taxa de participação na indústria de transformação sergipana, recebem os menores salários e estão menos presentes nos cargos de alto nível hierárquico.

No caso da remuneração média são os vínculos formais das mulheres pretas que apresentam as remunerações substancialmente mais baixas (R\$ 766,96) do que os demais grupos. Os vínculos masculinos dos homens brancos possuem uma remuneração média superior (R\$ 1640,86) aos vínculos formais masculinos pardos (R\$ 1168,85) e pretos (R\$ 1091,96), seguidos pelos vínculos formais femininos brancos (R\$ 993,24) e pretos (R\$ 766,96).

Segundo dados da PNAD 2002, os homens brancos apresentavam um rendimento médio em reais de 1.102,5, as mulheres brancas 686,7; os homens negros em média 521,1 e as mulheres negras 342,5. Os homens brancos lideram sobre todos os outros, as mulheres brancas ganham mais que os homens e mulheres negros, mas é, sobretudo, contra as negras que a disparidade pesa mais, elas ganham praticamente a metade do rendimento das brancas e $\frac{1}{4}$ do dos brancos (Pinto, 2006).

O mesmo resultado foi encontrado em 2006, quando o rendimento médio mensal real do trabalho principal dos homens brancos em todo o país equivalia a R\$ 1.164,00. Esse valor, no mesmo ano, era 56,3% superior à mesma remuneração obtida pelas mulheres brancas (R\$744,11), 98,5% superior à auferida pelos homens pretos e pardos (R\$ 586,26) e 200% à recebida pelas mulheres pretas e pardas (R\$ 388,18) (Paixão & Gomes, 2008).

Percebe-se que, quando se trata dos dados RAIS, do mercado de trabalho formal, em relação à remuneração média hierarquicamente os grupos sociais se posicionam da seguinte forma: os homens brancos no topo e as mulheres negras na base da pirâmide. Quando se trata de dados da PNAD, do mercado de trabalho formal mais informal, os homens brancos e as mulheres pretas permanecem respectivamente no topo e na base da pirâmide, com uma pequena alteração, as mulheres brancas apresentam remunerações maiores do que os homens pardos e pretos.

Embora, no caso da indústria de transformação sergipana a remuneração média de mulheres pardas e pretas se apresente muito próxima (ver Figura 12), é aconselhável não considera-las apenas como uma categoria, isso porque reconhecer mulheres pardas e pretas como negras, consiste em desconsiderar o efeito da escravidão, da colonização e do racismo sobre as diferenças sociais construídas historicamente responsáveis pelas desigualdades de raça e gênero presentes no mercado de trabalho (Biroli & Miguel, 2015).

Conclui-se, então, que em função das categorias raça/cor, as mulheres pretas estão sujeitas à dupla discriminação, cujas desigualdades de raça e gênero são vistas como determinante da discriminação laboral. Desta forma, ainda que as mulheres negras elevem o seu nível de escolaridade, estas continuarão a ocupar os mais baixos níveis sociais, isto por enfrentarem fortes barreiras para converterem suas melhores qualificações em maiores vantagens no mercado de trabalho (Borges, 2013, Lima, França, & Rios, 2013).

Nesta acepção, se discriminar consiste em agir baseado em categorias naturais e sociais sem que haja relação com as capacidades e os méritos individuais, ou seja, no ato de separar que tanto pode privilegiar uma pessoa ou grupo como prejudica-la/o, exigindo uma compreensão acerca do tipo de diferenciação que produz e a espécie de informação que a sustenta e gera exclusão (Ministério da Educação, n.d.). Os mecanismos de discriminação presentes na indústria de transformação sergipana são entendidos a partir destas diferenciações na taxa de participação, no capital humano, na ocupação profissional e na remuneração média que existem entre vínculos formais dos trabalhadores brancos, pardos e pretos na indústria de transformação sergipana.

A discriminação racial é, então, toda distinção, restrição ou preferência baseada na raça/cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condições) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos políticos, econômico, cultural ou qualquer outro da vida pública (ONU, 1968). Nisso, se as desigualdades de gênero e raça são

comprovadas via dados RAIS é nítido o fato de que há sim discriminação tanto de gênero como de raça na indústria de transformação sergipana.

Julga-se pertinente destacar que, embora desde 1998 o Instituto Ethos tenha publicado diversos documentos de combate à discriminação no mercado de trabalho e promoção da diversidade organizacional, como nem todas as empresas distribuídas pelos Estados do Brasil se associaram ao Instituto, o efeito da norma de responsabilidade social sobre o posicionamento de mulheres negras em determinados setores da economia não apenas é nulo como fica difícil conseguir correlacionar norma social e comportamento organizacional, ou seja, identificar até que ponto os racistas aversivos, influenciados pela norma de responsabilidade social empresarial, evitam errarem ou exporem explicitamente suas atitudes preconceituosas. Isto porque, neste caso, não se encontrariam presentes forças inconscientes advindas com a presença da respectiva norma social.

Outra limitação deste estudo consiste no método de classificação da categoria raça/cor utilizado pela RAIS no seu formulário. Se nos censos demográficos, o critério de classificação da raça/cor do emprego é autoclassificatório, e corre-se o risco de alguém de aparência branca se autodeclarar negro ou vice-versa. Quando se trata de registros administrativos como a RAIS a situação se complica porque o método utilizado para classificação da raça/cor é o heteroclassificatório, no qual é o empregador e não o empregado que declara a raça/cor do empregado.

Comparando os Microdados RAIS com os produzidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), quanto ao quesito raça/cor adotado nos seus formulários, constatou-se que o maior problema do critério heteroclassificatório adotado pela RAIS é o de apresentar uma maior vulnerabilidade em relação aos padrões étnico-raciais ainda hegemônicos no país, o que a levaria a um perfil de distribuição relativamente mais branco do que os Microdados PNAD produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (Rosseto e & Monçores, 2012).

As implicações dos resultados apresentados pelos dados RAIS podem estar em consonância com o pertencimento racial, ou seja, com a dificuldade que tem de se definir o que é ser negro no Brasil. É muito difícil definir quem é negro no Brasil, principalmente quando se discute políticas de ações afirmativas, isso não somente em razão da biologia molecular, de que muitos brasileiros aparentemente considerados brancos trazem traços marcadores genéticos africanos, mas pelo desejo do embranquecimento. Não é a toa que o negro aqui no Brasil é diferente dos E.U.A., onde não existe pardo, mulato ou mestiço e

qualquer descendente de negro pode simplesmente se apresentar como negro (Munanga, 2004, p.52). Por outro lado, a cor como uma construção ideológica adquiriu a função de marcar socialmente a posição dos indivíduos ou grupos dentro de uma determinada estrutura social.

Não somente este estudo confirmou à dupla discriminação sofrida pelas mulheres negras na indústria de transformação, mas em diversos outros estudos sobre a discriminação interseccional no mercado de trabalho, constatou-se o quanto o Brasil ainda é extremamente colonial, o quanto sua história é constituída não apenas de desigualdades sociais e econômicas, mas de “injustiça social”. Se vive em um país onde se herdou a herança do colonizado de que a raça e o sexo compõem uma situação natural de inferioridade e justificam o racismo e a discriminação indireta. Neste sentido, confirma-se a teoria de que a interseccionalidade não deve ser pensada como uma sobreposição de raça, gênero e classe, mas uma forma de estrutura social ligada à realidade, cuja colonialidade do poder torna-se uma dimensão fundamental de compreensão dos povos oriundos da África e que constituem a América Latina.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crença de que as pessoas devem ser tratadas de forma igual não é exclusividade das sociedades contemporâneas, pois sempre esteve presente no pensamento desenvolvido no século XX. Quando as adversidades humanas advindas com o sistema capitalista, como a situação de precariedade dos trabalhadores durante a Revolução Industrial, proporcionaram uma discussão acerca de melhores condições para esses tanto no ambiente de trabalho como nas cidades da época (Outhwaite & Bottomore, 1993).

Há um “paradoxo” entre os conceitos de igualdade e diferença, os quais não necessariamente são opostos, mas sim interdependentes. Eles vivem em uma constante tensão, a qual precisa existir para os conceitos serem entendidos e atuarem juntos. Nessa perspectiva, “a igualdade é um princípio absoluto e uma prática historicamente contingente. Não é a ausência ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou levá-la em consideração” (Scott, 1995, p.15).

Ao diferenciar o conceito de igualdade na matemática e no social, será observado que o último diferentemente do primeiro nada tem a ver com quantidade, mas sim qualidade, ou seja, com as qualidades que os indivíduos possuem acerca dos direitos, das características sociais e posições sociais. As mulheres, por exemplo, são excluídas por serem consideradas diferentes dos grupos majoritários, vistas socialmente como frágeis, histéricas, inaptas à realização de atividades que até então eram mais apropriadas ao universo masculino, o que as “impedia” de participar da vida política.

Mas o que significa ser tratado com igualdade? Seria suficiente a igualdade de oportunidades proporcionada às mulheres negras no mercado de trabalho por meio de ações afirmativas? Em outras palavras até que ponto o fato de fornecer às minorias acesso a educação realmente colabora para um melhor posicionamento delas no mercado de trabalho brasileiro?

Conforme os dados da RAIS analisados nesta pesquisa, mesmo com as medidas preventivas do setor privado voltadas para a promoção da igualdade no ambiente de trabalho, a norma de responsabilidade social empresarial não se mostrou suficiente para melhorar a posição da mulher negra no setor industrial sergipano, fazendo com que ela conseguisse converter o investimento em escolaridade em maiores vantagens no mercado de trabalho.

Neste sentido, há barreiras além das materiais e formais que podem estar contribuindo para as mulheres negras não assumirem cargos de direção, tais como as expectativas

psicológicas que são criadas e impostas a esse grupo social diante atitudes negativas com as quais têm de lidar dia a dia no seu ambiente de trabalho, no seu ambiente familiar ou até mesmo em contato com outros grupos.

No caso das ações afirmativas, a questão então passa a ser a seguinte: até que ponto tais medidas preventivas desenvolvidas no mercado de trabalho pelo empresariado, para as mulheres (que sofrem dupla discriminação), são incompatíveis com a igualdade ou os melhores meios de alcançá-la? Afinal de contas, de nada vale ter igualdade de oportunidades, ter acesso à escolaridade, por exemplo, sem igualdade de condições materiais para financiar os custos de um curso ou de qualquer outro que permita se qualificar para competir por uma vaga de trabalho.

É interesse entender que tipo de danos psicológicos o preconceito (e a discriminação como resultado deste) gera sobre a mulher negra, bem como os efeitos dos estereótipos sobre os julgamentos sociais do empresariado, ao ponto dele não aderir à norma de responsabilidade social empresarial. Como a maneira de atuarmos acabam exigindo das pessoas reações adequadas, corretas ou incorretas nossas impressões iniciais, estas na maioria das vezes são confirmadas pelas reações do outro. Quando isso ocorre, as nossas impressões tendem a se tornarem profecias auto-realizadoras (Darley & Fazio, 1980).

Faz-se necessário, também, pensar até que ponto a presença da norma de responsabilidade social empresarial, ou normas antissexistas e antirracistas, reduz as atitudes e práticas discriminatórias do empresariado em relação a minorias. Nesse caso, além dos julgamentos sociais poderem servir como objeto de estudo para pesquisas futuras, os processos judiciais referentes a casos de discriminação dariam um excelente material de análise, a fim de identificar as reações dos discriminados em situações nas quais se sintam excluídos, ou seja, se alguém se sente ameaçado diante de um estereótipo e qual a sua reação.

Se a discriminação no mercado de trabalho pode ser medida via a existência das desigualdades entre homens e mulheres brancos, pardos e pretos, ou seja, da quantificação das desigualdades de gênero e raça, por meio da taxa de participação ou da remuneração média destes grupos sociais no mercado de trabalho no Brasil. É possível medir a igualdade? Qual critério a ser utilizado? E, qual igualdade deve prevalecer: a distributiva ou a de oportunidades?

Mulheres negras terem maiores oportunidades de trabalho necessariamente não significa conseguirem converter tal igualdade de oportunidades em igualdade de renda, ou seja, em melhores salários e/ou posição no mercado de trabalho. Ao contrário, mesmo que se

tenha sido observado nos dados da RAIS um sutil aumento da participação destas no setor industrial sergipano, ainda são elas em relação às demais minorias que sofrem dupla discriminação por se encontrarem no ponto de intersecção entre o racismo e o sexismo.

Acredita-se que o processo de categorização social determinado pelos estereótipos não apenas estabelece as desigualdades de raça e gênero, mas a discriminação, a qual consiste no comportamento negativo injustificável de um grupo ou seus membros em relação a outro, cuja competição acirrada entre os grupos corrobora para esse viés (Al Ramiah, Hewstone, Dovidio, & Penner, 2010).

Normas sociais como a norma de responsabilidade social empresarial, a qual contém normas antirracistas e antissexistas, podem gerar conflitos psicológicos no ambiente de trabalho, pois no mesmo tempo que se teme ser punido por expressar atitudes preconceituosas, se é incapaz de suprimir totalmente os próprios preconceitos. Assim, mesmo que seja reduzida a adesão à norma de responsabilidade social empresarial (Instituto Ethos, 2016), necessariamente aderir à respectiva norma não significa redução de atitudes preconceituosas e sequer de discriminação no mercado de trabalho.

Levando em conta o fato de que boa parte das pesquisas sobre desigualdade racial e de gênero foca somente o viés macroeconômico, a Psicologia Social pode preencher a lacuna referente à compreensão de como os estereótipos e as atitudes preconceituosas estruturam a discriminação, ou melhor, a relação entre estereótipos e julgamentos sociais.

O estudo acerca da estrutura, constituição e formação dos estereótipos tanto pode auxiliar na compreensão dos julgamentos sociais como ajudar a alterar a visão daqueles que são responsáveis pelo recrutamento e seleção de pessoal de uma empresa, deixando mais evidentes as distorções sexistas e racistas. Nessa conformidade, tal relação entre os efeitos dos estereótipos e julgamentos sociais é fator preponderante para identificação do tipo de reação que as minorias em situação de discriminação adotam. Por exemplo, uma mulher preta quando se sente discriminada, qual seria sua reação ao perceber ter sido prejudicada em razão de uma atitude negativa advinda do grupo que se encontra na posição de decisão?

A pesquisa realizada além de permitir refletir acerca da importância dos estereótipos para os estudos sobre discriminação, de que seu efeito sobre os julgamentos sociais pode trazer perspectivas futuras de estudos. Em relação aos estudos de gênero, em especial aqueles voltados para a teoria da interseccionalidade, dentro da Psicologia Social, estes se diferenciam dos que veem sendo realizados no campo das ciências sociais, ou seja, da sociologia e ciência política. Isso porque houve na Psicologia uma resistência em reconhecer cientificamente os

estudos de gênero, algo que muda, quando a ideia de pertença do conhecimento individual é colocada em questão (Nogueira, 2005). A psicologia mais tradicional recebe críticas da abordagem sociohistórica, deixando a área de se centrar apenas nos problemas individuais para se voltar para fatores estruturais, políticos e culturais.

Tais mudanças epistemológicas estão relacionadas às mudanças sociais que proporcionaram diferentes discursos tanto na Psicologia como nas Ciências Sociais, como o da ideia de um sujeito múltiplo, de uma mulher não mais com o sentido de universal e sim multifacetada. De maneira que, não há como estudar gênero apenas sob a perspectiva estatística, porque não é possível, diante as mudanças sociais, partir da ideia de um sujeito universal, com as mesmas necessidades e formas de pensar independentemente da época e do lugar, desconsiderando a existências de diversas categorias envolvidas, marcadores sociais que determinam a forma diferente que os indivíduos são vistos, tratados e muitas vezes atuam no espaço social.

Relacionando-se com áreas do conhecimento como a antropologia, a sociologia e a história, a sexualidade passa a consistir na dimensão humana presente a todo tempo nas nossas vidas, o que a torna não mais individual, mas coletiva, por envolver outras pessoas e depender do coletivo para existir, o que irá resultar no entrelaçamento da biologia com cultura (Santos, 2016).

Neste sentido, o sexo tanto determina o gênero como é pelo gênero definido quando o masculino e o feminino passam a ser uma construção social resultado dos processos sociais e intergrupais. No caso de dados estatísticos ao se falar do sexo feminino e masculino, o ideal é não considerar isoladamente os dados, sem sentido humano e social, mas sim enxergá-los como informações que constituem o campo de estudo, as quais nem sempre é capaz de considerar todos os aspectos. Pois, se o gênero consiste numa construção social, os dados quantitativos em algumas circunstâncias parecem insuficientes, não somente para identificação daqueles (as) que são declarados (as) brancos (as), caso não sejam, mas de homossexuais e transexuais que trabalham no setor industrial. O que implicaria em posicionamentos epistemológicos distintos, ou seja, em duas formas diversas de compreender o mundo: a quantitativa e a qualitativa.

Propõe-se como estudo futuro, uma pesquisa que tenha o objetivo de investigar os impactos de medidas preventivas do setor privado de países receptores de imigrantes para combater a discriminação de gênero e raça na esfera laboral. A ideia inicial seria fazer um levantamento acerca do mercado de trabalho informal no Brasil, ou seja, a identificação do

tipo de trabalho sem vínculo empregatício realizado pela mão-de-obra feminina negra. Como a imigração é vista como uma alternativa encontrada por muitos brasileiros para escapar da “injustiça social” e buscar melhorias de vida, surgem as seguintes questões: Quais são os países hoje que mais recebem imigrantes brasileiras? Qual o perfil sociodemográfico destas imigrantes? Imigram mais mulheres brancas ou negras? Como se dá o processo de mudança de um lugar para outro e de estabelecimento em outro país? E quais são as medidas preventivas do setor privado promovido pelos países que recebem imigrantes brasileiras para combater a discriminação no mercado de trabalho?

Ao identificar medidas preventivas do setor privado, promovido por países que recebem imigrantes brasileiros, para combater a discriminação no mercado de trabalho, buscar-se-ia analisar tais medidas com a finalidade de avaliar sua viabilidade, bem como aferir os tipos de normas antirracistas e antissexistas adotadas por esses países e de que forma sua aplicabilidade se diferencia da adotada pelo Brasil.

Uma das recomendações da norma de responsabilidade social empresarial consiste em promover comunicação com diversidade, ou seja, cuidar para que os modelos presentes nas peças de comunicação interna ou externa da empresa expressem a diversidade da sociedade, combatendo a lógica dos lugares predefinidos para as minorias (ver Quadro 2). Como futuro estudo, as mensagens publicitárias organizacionais viriam a constituir um excelente material de investigação do modo como pessoas negras são representadas nas campanhas publicitárias das empresas brasileiras, o que proporcionaria a identificação da forma como o negro é representado pelas organizações e de que maneira é constituída a discriminação institucional.

Por fim, também daria um excelente objeto de estudo das denúncias dos empregados sergipanos feitas ao judiciário acerca da discriminação racial sofrida no ambiente de trabalho. Este estudo permitiria uma compreensão mais ampla sobre questões relacionadas à *discriminação indireta*, *ações afirmativas* e *justiça distributiva*. Um dos estudos que poderia servir de modelo seria o de Varella (2009) que analisa cinco ações civis públicas iniciadas pelo Ministério Público do Trabalho contra as filiais do Distrito Federal (DF) dos maiores bancos privados brasileiros com o objetivo de identificar a dificuldade que a justiça brasileira tem em reconhecer a discriminação indireta. De início seria feito um levantamento dos registros existentes na justiça do trabalho em Sergipe de demandas referentes à discriminação laboral; identificando as demandas para definir quais ações civis públicas merecem tratamento científico.

REFERÊNCIAS

- Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F., & Penner, L. A. (2010). The Social Psychology of Discrimination: Theory, Measurement and Consequences. In L. Bond, F. McGinnity, & H. Russel (Eds.), *Making Equality Count: Irish and international research measuring equality and discrimination* (pp. 84-112). Recuperado de <http://www.paveepoint.ie/wp-content/uploads/2013/11/MAKING-EQUALITY-COUNT-Full.pdf>
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge/Reading, MA: Addison-Wesley.
- Arrow, K. J. (1971). *The theory of discrimination*. Recuperado de <http://econ.arts.ubc.ca/nfortin/econ560/arrow73.pdf>
- Arrow, K. J. (1998). What has economics say about racial discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 91-100. doi: 10.1257/jep.12.2.91
- Bento, M. A. S. (1995). A mulher negra no mercado de Trabalho. *Estudos Feministas*, 2, 479-488. Recuperado de file:///C:/Users/Philco/Downloads/16466-50750-1-PB.PDFu
- Balassiano, M., Seabra, Al. A., & Lemos, A. H. (2005). Escolaridade, Salários e Empregabilidade: tem razão a Teoria do Capital Humano? *Revista de Administração Contemporânea*, 9(4), 31-52. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n4/v9n4a03>
- Bandeira, L., & Batista, A. S. (2002). Preconceito e discriminação como expressões de violência. *Estudos Feministas*, 10(1), 119-141. doi: 10.1590/S0104-026X2002000100007
- Barros, J. D. (2014). *A construção social da cor: diferença e desigualdade na formação da sociedade brasileira*. 3ed. Rio de Janeiro, Vozes.
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70, 9-49. Recuperado de <http://marbles.sonoma.edu/users/c/cuellar/econ421/humancapital.pdf>
- Biroli, F. & Miguel, L. F. (2015). Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Revista Mediações*, 20 (2). doi: 10.5433/2176-6665.2015v20n2p27
- Bolaffi, G., Bracalenti, R., Braham, P., & Gindro, S. (Eds.). (2003). *Dictionary of race, ethnicity & culture* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://ethnoproject.ru/sites/ethnoproject.ru/files/Dictionary_of_Race_Ethnicity_and_Culture.pdf
- Bonilla-Silva, E. (2006). *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de

- https://anth1001.files.wordpress.com/2014/04/eduardo_bonilla-silva_racism_without_racists_color-blind_racism_and_the_persistence_of_racial_inequality_in_the_united_states_2nd_edition__2006.pdf
- Borges, R. da S. (2013). Pensando a transversalidade de gênero e raça. In G. Venturi & T. Godinho (Org.). *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado* (pp.63-89). São Paulo: Editora Perseu Abreu: Editora Sesc.
- Brah, A. (2006). Diferença, diversidade, diferenciação. *Cadernos Pagu*, 26, 329-376. Doi: 10.1590/S0104-83332006000100014
- Cabecinhas, R. (2007). *Preto e branco: A naturalização da discriminação racial*. Porto: Campo das Letras.
- Carneiro, P., Heckman, J. J., & Dimitriy, M. (2004). Understanding The Sources Of Ethnic And Racial Wage Gaps And Their Implications For Policy. In *ABF conference Rights and Realities: Legal and Social Scientific Approaches to Employment Discrimination* (p.58). Recuperado de <http://www.ucl.ac.uk/~uctppca/disc.pdf>
- Carone, I. (2009). *Igualdade versus diferença: um tema do século*. Recuperado de http://www.lite.fe.unicamp.br/papet/2003/ep403/igualdade_versus_diferenca.htm
- Carvalho, M. de L. G. de, & Souza, M. de. (2013). Categorização/Classificação. *Cadernos Espuc*, 23, 13-18. Recuperado de <http://periodicos.pucminas.br/index.php/cadernosespuc/article/view/8298>
- Casaca, S. F. (2009). *Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_4_2009.ultima.versao.pdf
- Chadaverian, P. C. (2009). *Existe uma teoria econômica da discriminação*. Recuperado de <http://www.ufjf.br/poseconomia/files/2010/01/TD-023-Chadarevian.pdf>
- Chadaverian, P. C. (2011). Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. *Revista de Economia Política*, 31(2), 283-304. doi: 10.1590/S0101-31572011000200007
- Cheron, C. & Mello, P. V. (2016). Gênero e desigualdades no mercado de trabalho da região metropolitana de Porto Alegre: Análise sob prisma materialista. *Revista Tomo*, 28, 17-34. Recuperado de: <http://www.seer.ufs.br/index.php/tomo/article/view/5420/4443>
- Conceição, A. C. L. (2009). Teorias feministas: da “questão da mulher” ao enfoque de gênero. *Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, 8(24). Recuperado de http://paginas.cchla.ufpb.br/rbse/Conceicao_art.pdf

- Crenshaw, K. (2002a). Documento para o encontro de especialistas da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, 10(1), 171-188. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>
- Crenshaw, K. (2002b). *A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero*. Recuperado de <http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>
- Crosby, F. J., & Konrad, A. M. (2002). *Affirmative action in employment*. Recuperado de <http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Affirmative-action-in-employment.pdf>
- Cruz, M S. (2010). *Atitudes, expectativas e discriminação no mercado de trabalho brasileiro* (Tese de Doutorado, Departamento de Economia Aplicada, Universidade Federal do Ceará). Recuperado de <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/683>
- Darley, J. M., & Fazio, R. H. (1980). Expectancy Confirmation Processes Arising in the Social Interaction Sequence. *American Psychologist*, 35 (10), 867-881. doi: 10.1037/0003-066X.35.10.867
- Da Silva, P. (2014). *Expressões do preconceito racial e do racismo no contexto da política de cotas raciais: a influência das normas sociais e da identidade social* (Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia, Salvador). Recuperado de https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/patricia_da_silva_tese.pdf
- Domingues, P. (2008). *Decifrando os segredos internos: a transição do trabalho escravo para o livre no Brasil*. *Iberoamericana*, VIII, 31, 197-205. Recuperado de <https://journals.iai.spk-berlin.de/index.php/iberoamericana/article/viewFile/1334/980>
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2004). Aversive Racism. *Advances in experimental Social Psychology*, 36, 1-51. Recuperado de <http://www.psych.purdue.edu/~willia55/392F-'06/Dovidio&Gaertner.pdf>
- Federação da Indústria do Estado de Sergipe. (2012). *Cadastro Industrial de Sergipe*. Recuperado de <http://www.fies.org.br/leitura/29/cadastroindustrial.html>
- Fernandes, G. A. A. L. (2012). *Os aspectos econômicos da discriminação racial no Brasil* (Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo). Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12138/tde-11062012-203141/pt-br.php>
- Fernandes, M. D. E., Gouveia, A. B., & Gustavo, E. (2012). Remuneração de professores no Brasil: um olhar a partir da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). *Educação e Pesquisa*, 38(2), 339-356. doi: 10.1590/S1517-97022012000200005
- Fredrickson, G. M. (2004). *Racismo: Uma breve história*. Porto: Campo das Letras.

- Filho, P. S. (2008). *Políticas de ação afirmativa na educação brasileira: estudo de caso do programa de reserva de vagas para ingresso na Universidade Federal da Bahia*. (Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia). Recuperado de http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/ufba_tese_2008_PSilvaFilho.pdf
- Furtado, J. F. (2003). *Chica da Silva e o contratador dos diamantes – o outro lado do mito*. São Paulo: Companhia das letras.
- Goldstein, I. (2007). *Responsabilidade Social: das grandes corporações ao terceiro setor*. São Paulo: Ática
- Gomes, J. B. B. (2005). A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. In S. A. dos Santos (Org.), *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas* (pp. 47-82). Brasília: Ministério da Educação: UNESCO. Recuperado de http://etnicoracial.mec.gov.br/images/pdf/publicacoes/acoes_afirm_combate_racismo_americas.pdf
- Gomes, N. L. (2005). Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In Ricardo Henriques (Org.). *Educação anti-racista: caminhos abertos pela Lei Federal no. 10.639/03* (pp. 39-62). Brasília: SECAD/MEC. Recuperado de <http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/10/Alguns-terminos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-Rela%C3%A7%C3%B5es-Raciais-no-Brasil-uma-breve-discuss%C3%A3o.pdf>
- Guimarães, A. S. A. (1998). *Preconceito e discriminação*. São Paulo: Editora 34.
- Hasenbalg, C. (2005). *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Tradução Patrick Burglin. 2ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, Rio de Janeiro: IUPERJ.
- Hirata, H., et al. (Orgs.). (2009). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2000a). *Universe - Características da população e dos domicílios*. Recuperado de <http://www2.sidra.ibge.gov.br/cd/cd2010RgaAdAgsn.asp>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2000b). *Censo Demográfico 2000: Características gerais: Resultados do Universo*. Recuperado de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2006). *Comissão Nacional de Classificação – CONCLA*. Recuperado de <http://cnae.ibge.gov.br/documentacao/documentacao-cnae-2-0>

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2007). *Classificação nacional de atividades econômicas – CNAE*. Recuperado de <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/classificacoes/cnae2.0/cnae2.0.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2010a). *Universo - Características da população e dos domicílios*. Recuperado de <http://www2.sidra.ibge.gov.br/cd/cd2010RgaAdAgsn.asp>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2010b). *Censo Demográfico 2010: Características da População e dos Domicílios: Resultados do Universo*. Recuperado de http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=se&tema=resultuniverso_censo2010
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2010c). *Censo Demográfico 2010: características da população - Amostra*. Recuperado de http://www.ibge.gov.br/estadosat/temas.php?sigla=se&tema=censodemog2010_amostra
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2014). *Estatística de Gênero: uma análise do censo demográfico de 2010*. Recuperado de <http://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>
- Instituto Ethos. (n.d.). *O Instituto*. Recuperado de <http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.WEnUINrLIU>
- Instituto Ethos. (2004). *Compromisso das empresas com a valorização da mulher* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://www.spm.gov.br/assuntos/poder-e-participacao-politica/referencias/genero-e-mercado-de-trabalho-pr/o_compromisso_das_empresas_.pdf
- Instituto Ethos. (2006). *O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/09.pdf>
- Instituto Ethos. (2007). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf
- Instituto Ethos. (2010). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://www1.ethos.org.br/ethosweb/arquivo/0-a-eb4perfil_2010.pdf

- Instituto Ethos. (2013). *Glossário dos Indicadores do Ethos* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/09/Gloss%C3%A1rio-Indicadores-Ethos-V2013-09-022.pdf>
- Instituto Ethos. (2016). *Associados Ethos*. Recuperado de <http://www3.ethos.org.br/conteudo/associados-ethos/#.WDR2EtIrLIU>
- Instituto Patrícia Galvão. (2014). *Estatísticas de Gênero 1 – Escolaridade das mulheres aumenta em relação à dos homens*. Recuperado de http://agenciapatriciagalvao.org.br/trabalho_/estatisticas-de-genero-1-escolaridade-das-mulheres-aumenta-em-relacao-dos-homens/
- Jaccoud, L. de B., & Beghin, N. (2002). *Desigualdades no Brasil: um balanço da intervenção governamental*. Recuperado de <http://200.18.45.28/sites/afirme/docs/leitura-extra/div03.pdf>
- Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *ETH Zurich Sociology*, 5, 1-24. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/6442665.pdf>
- Lima, M. E. O. & Vala, J. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia*, 9(3), 401-411. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n3/a02v09n3.pdf>
- Lima, M. E, O. & Pereira, M. E. (Orgs.). (2004). *Estereótipos, preconceitos e discriminação*. Salvador: EDUFBA.
- Lima, R. (1980). Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa Planejamento Economia*, 10(1), 217-272. Recuperado de <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/497/439>
- Lima, M., Rios, F., & França, D. (2013). Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho. In Mariana Mazzini Marcondes, et. al., *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil* (pp. 53-80). Brasília: IPEA. Recuperado de http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=731
- Lugones, M. (2014). Colonialidad y género. In Y. E Miñoso, D. G. Correal, & K. O. Muñoz, (Eds.). *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemologia y apuestas descoloniales en Abya Yala* (pp. 57-74). Popayán: Editorial Universidad del Cauca. Recuperado de <https://onedrive.live.com/view.aspx?resid=5CF6D6C94291192C!309&ithint=file%2cpdf&lor=shortUrl&app=WordPdf>

- Machado, R. A. (2012). *O desenvolvimento do Instituto Ethos e o campo de responsabilidade social empresarial no Brasil* (Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas). Recuperado de <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000857957>
- Maciel, M. E. de S. (1999). *A eugenia no Brasil. Anos 90*, 11, 121-130. Recuperado de <http://www.seer.ufrgs.br/anos90/article/viewFile/6545/3897>
- Martins, E., Santos, A. O., & Colosso, M. (2013). Relações étnico-raciais e psicologia: publicações em periódicos da SciELO e Lilacs. *Psicologia: Teoria e Prática*, 15(3), 118-133. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193829739009>
- Miguel, L. F., & Biroli, F. (2014). *Feminismo e política: uma introdução*. São Paulo: Boitempo.
- Ministério da Educação. (n.d.). *Estereótipos, preconceito e discriminação* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de https://grupos.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/1706/mod_resource/content/0/modulo4/mod4_unidade2_texto5.pdf
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2008). *Relação Anual de Informações Sociais: RAIS – 2007: Dados estatísticos da empregabilidade no Brasil – Brasília: MTE, SSPE, DES, CGET* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://www2.mte.gov.br/pdet/arquivos_download/rais/Empregabilidade-RAIS_2007.pdf
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2010a). *Classificação brasileira de ocupações: CBO* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf>
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2010b). *Classificação brasileira de ocupações (CBO)* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de, http://www.informanet.com.br/Prodinfo/boletim/2014/trabalhista/cbo_classificacao_brasileira_de_ocupacoes_36_2014.html
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2014a). *Dados Aleatórios - Microdados da RAIS*. Recuperado de <http://www.dadosaleatorios.com.br/2014/05/microdados-da-rais.html>
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2014b). *Características do emprego formal – RAIS 2014. Principais resultados: Sergipe*. Recuperado de <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4F4D22E3014FAE56E90C34FF/RAIS%202014%20SE.pdf>

- Ministério do Trabalho e Emprego. (2015). *Manual de orientação da relação anual de informações sociais (RAIS): Ano-base 2014* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2014.pdf
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2016a). *Microdados RAIS e CAGED em txt – Novo*. Recuperado de <https://mega.nz/#F!3Zg1XSyZ!DYZHEDpZC5QKLMYHGxq2MA>
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2016b). *Acesso online às bases de dados*. <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2016c). *Anuário RAIS*. Recuperado de http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_anuario_rais/anuario.htm
- Miñoso, Y. E. (2009). Etnocentrismos y colonialidad en los feminismos latino-americanos: complicidades y consolidación de las hegemonias feministas en el espacio transnacional. *Revista Venezolana de Estudios de La Mujer*, 14(33), 37-54. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/pdf/rvem/v14n33/art03.pdf>
- Moehlecke, S. (2002). *Ação afirmativa: história e debates no Brasil*. Cadernos de Pesquisa. doi: 10.1590/S0100-15742002000300011
- Munanga, K. (2004). A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil. *Estudos Avançados*, 18 (50), 51-56. doi: 10.1590/S0103-40142004000100005
- Negri, J. A. de, Castro, P. F. de, Souza, N. R. de, & Arbache, J. S. (2001). *Mercado de trabalho formal: Comparação entre os Microdados RAIS e da PNAD*. Recuperado de <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2155>
- Nogueira, C. (2005). Fundamentos construcionistas sociais e críticos para o estudo do gênero. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 10 (2), 1-15. Recuperado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/3954>
- Ometto, A. M. H. (2001). *Discriminação contra mão-de-obra feminina: uma síntese da controvérsia teórica*. Recuperado de <http://www.ppge.ufrgs.br/giacomo/arquivos/eco02268/ometto-2001.pdf>
- Organização das Nações Unidas. (1965). *Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139390por.pdf>
- Organização das Nações Unidas. (1979). *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher*. Recuperado de <https://nacoesunidas.org/acao/mulheres/>
- Outhwaite, W., & Bottomore, T. (Eds.). (1993). *Dicionário do pensamento social do século XX* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de

- [HTTPS://WWW.ACADEMIA.EDU/15355538/DICION%C3%81RIO_DO_PENSAMENTO_SOCIAL_DO_S%C3%89CULO_XX_-_WILLIAM_OUTHWAITE_TOM_BOTTOMORE](https://www.academia.edu/15355538/DICION%C3%81RIO_DO_PENSAMENTO_SOCIAL_DO_S%C3%89CULO_XX_-_WILLIAM_OUTHWAITE_TOM_BOTTOMORE)
- Organização das Nações Unidas. (1968). *Convenção da ONU de 21 de dezembro de 1965: Sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial*. Recuperado de <http://6ccr.pgr.mpf.mp.br/legislacao/legislacao-docs/quilombola/convencao.pdf>
- Pager, D. (2006). Medir a discriminação. *Tempo Social*, 18 (2), 65-88. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12515/14292>
- Paixão, M. de J.de P., & Giaccherino, I. R. (2011). Levantamento de fonte de dados estatísticos sobre a variável cor ou raça no Brasil contemporâneo: terminologias classificatórias, qualidade de base de dados e implicações para políticas públicas. In 35^o *Encontro Anual da ANPOCS* (p. 37). Caxambu, MG.
- Paixão, M., & Gomes, F. (2008). Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas, sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. *Revista de Estudos Feministas*, 16(3), 949-964. doi: 10.1590/S0104-026X2008000300014
- Paixão, M., Rosseto, I., & Monçores, E. (2012). Investigação sobre a qualidade da variável cor ou raça na RAIS através de um estudo comparativo com a PNAD e o IBGE. In: 36^o *Encontro Anual da ANPOCS* (p. 1-28). Águas de Lindóia, SP. Recuperado de http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=8349&Itemid=76
- Pateman, C. (1988). *O contrato sexual*. São Paulo: Editora Paz e Terra.
- Pedro, J. M. (2012). O feminismo de “segunda onda”: Corpo, prazer e trabalho. In C. B. Pinsk & J. M. Pedro, (Orgs). *Nova história das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2012.
- Passos Subrinho, J. M. (2000). Economia mercantil escravista no nordeste açucareiro. In J. M. Passos Subrinho, *Reordenamento do trabalho escravo e trabalho livre no nordeste açucareiro* (pp. 29-74). Aracaju, SE: Funcaju.
- Peixoto, P. da S. (2005). *O uso de modelos econométricos em empresas* (Trabalho de Conclusão de Curso em Matemática Aplicada e Computacional, Universidade de São Paulo, São Paulo). Recuperado de <http://www.ime.usp.br/~pedrosp/Peixoto-ModelosEconometricos-2005.pdf>
- Pereira, C. R.& Vala, J. (2011). A legitimação da discriminação em diferentes contextos normativos. In E. M. Techio & M. E. O. Lima (Orgs.), *Cultura e produção das diferenças: estereótipos e preconceito no Brasil, Espanha e Portugal*. (pp.363-404). Brasília: Technopolitik.

- Pinto, C. R. J. (2010). Feminismo, história e poder. *Revista Sociologia Política*, 18 (36), 15-23. doi: 10.1590/S0104-44782010000200003
- Pinto, G. (2006). *Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais*. Recuperado de <http://www.ufgd.edu.br/reitoria/neab/downloads/situacao-das-mulheres-negras-no-mercado-de-trabalho-uma-analise-dos-indicadores-sociais-giselle-pinto>
- Piovesan, F. (2005). Ações afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos. In: S. A dos Santos, (Org.). *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas* (pp. 35-45). [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://etnicoracial.mec.gov.br/images/pdf/publicacoes/acoes_afirm_combate_racismo_americas.pdf
- Piscitelli, A. (2002). Re-criando a (categoria) mulher? *Textos Didáticos*, 48, 1-25. Recuperado de <http://www.culturaegennero.com.br/download/praticafeminina.pdf>
- Portal Brasil. (2015). *Mulheres são maioria da população e ocupam mais espaço no mercado de trabalho*. Recuperado de <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>
- Presidência da República. *Decreto n. 76.900. (23 de dezembro de 1975). Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências*. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d76900.htm
- Qedu Academia. *O que são Microdados?* Recuperado de <http://academia.qedu.org.br/glossario/o-que-sao-microdados/>
- Quijano, a. (2005). A colonialidade do saber, eurocentrismo e América Latina. In A. Quijano. *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas* (pp. 117-142). Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_Quijano.pdf
- Quillian, L. (2006). New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328. doi: 10.1146/annurev.soc.32.061604.123132
- Rodrigues, J. A. (Ed.). (2012). Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação (Dissertação de mestrado, Centro Universitário de Brasília). Recuperação de <https://www.uniceub.br/media/188729/JoaoAugustoDiscriminacaoIndiretaNoTrabalho.pdf>

- Saboia, J. L. M. & Tolipan, R. M. L. (1985). *A relação anual de informações sociais (RAIS) e o mercado formal de trabalho: uma nota*. Recuperado de <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/305/244>
- Sacco, A. M., Couto, M. C. P. De P., & Koller, S. H. (2016). Revisão Sistemática de estudos de psicologia brasileira sobre preconceito racial. *Temas psicologia*, 24(1), 233-250. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-389X2016000100012
- Santos, S. A. dos (Org.). (2005). *Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de http://etnicoracial.mec.gov.br/images/pdf/publicacoes/acoes_afirm_combate_racismo_americas.pdf
- Santos, E. C. (Locutor). (2016). *Onde está o gênero do sexo? Biologia e Cultura da Sexualidade*. Fortaleza: Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Aula ministrada no curso Onde está o gênero do sexo? Biologia e Cultura da Sexualidade na 46a Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia em 26/10/2016.
- Scott, J. (1989). Gênero: Uma categoria útil para a análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99. Recuperado de <http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/SCOTTJoanGenero.pdf>
- Scott, J. (1995). O enigma da igualdade. *Revista Estudos Feministas*, 13(1), 11-30. doi: 10.1590/S0104-026X2005000100002
- Selister Gomes, M. (2016). Apresentação. *Revista Tomo*, 28, 7-15. Recuperado de <http://www.seer.ufs.br/index.php/tomo/article/view/5431/4452>
- Servo, L. M. S., et al. (2006). Base de dados: apresentação e opções metodológicas. In C. Henrique Courseuil & L. M. S. Servo (Orgs.), *Criação, destruição e realocação de empregos no Brasil* (pp. 09-103). Brasília: IPEA.
- Silva, G. B. (1981). Critérios de estratificação social. *Revista Saúde Pública*, 15, 38-47. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v15n1/05.pdf>
- Silva, K. V., & Silva, M. H. (2009). *Dicionário de Conceitos Históricos*. São Paulo: Contexto. Recuperado de <http://www.meuportalacademico.com.br/wp-content/uploads/2013/04/SILVA-K-SILVA-M.-Dicion%C3%A1rio-de-conceitos-hist%C3%B3ricos.pdf>

- Silva, N. I. (2013). As mulheres e as formas de indicadores sensíveis. In G. Venturi & T. Godinho (Org.). *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado* (pp.247-255). São Paulo: Editora Perseu Abreu: Editora Sesc.
- Soares, S. D. (2000). *O perfil da discriminação no Mercado de Trabalho* – Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: IPEA. Recuperado de http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0769.pdf
- Souza, P. F. L., Salvato, M. A., & França, J. M.. (2013). Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. In *XLI Encontro Nacional de Economia* (p.19). Foz do Iguaçu, PR. Recuperado de https://www.anpec.org.br/encontro/2013/files_I/i13-fdf7ed2c0ef980eed5174b846032f924.pdf
- Tain, L. (2016). Dominações e Resistências: Bourdieu e as Feministas Francesas. In *Palestras de Laurence Tain, professora da Universidade de Lyon2*. Sergipe: Universidade Federal de Sergipe (UFS).
- Telles, E. E. (2004). *O significado da raça na sociedade brasileira* [Versão Digital]. Recuperado de <http://www.princeton.edu/sociology/faculty/telles/livro-O-Significado-da-Raca-na-Sociedade-Brasileira.pdf>
- Tomei, M. (2005). *Ação afirmativa para igualdade racial: características, impactos, desafios* [Versão Digital em Adobe Reader]. Recuperado de <http://www.oit.org.br/content/a%C3%A7%C3%A3o-afirmativa-para-igualdade-racial-caracter%C3%ADsticas-impactos-e-desafios>
- Torres, C. V. & Rodrigues, H. (2011). Normas Sociais: Conceito, Mensuração e Implicações Para o Brasil. In C. V. Torres & E. R Neiva (Orgs.). *Psicologia Social: Principais Temas e Vertentes* (pp. 100-133). Porto Alegre: Artmed.
- Varella, S. F. (2009). *Discriminação racial indireta e ação afirmativa no emprego sob a perspectiva dos direitos coletivos* (Tese de Doutorado, Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília). Recuperado de <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6425/1/2009-Santiago%20Falluh%20Varella.pdf>
- Vasconcellos, M. A. de, & Silva, R. H. (2013). Reflexões teóricometodológicas sobre a análise documental em processos judiciais trabalhistas. *Revista da ABET*, 12(2), 115-132. Recuperado de <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/20201/11208>

APÊNDICES

APÊNDICE A

Quadro 3 –
Decretos e Leis

Ano	Decretos e Leis	Fonte
1968	<i>Decreto n. 62.150.</i> (19 de janeiro de 1968). Promulga a Convenção n. 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego.	Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm
1969	<i>Decreto n. 65.810.</i> (08 de dezembro de 1969). Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação	Recuperado de http://gema.iesp.uerj.br/images/publicacoes/legislacao_antiracista/DECRETO_No65810.pdf
2001	<i>Programa de ação da Conferência de Durban</i>	Recuperado de http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf
2002	<i>Decreto n. 4.228.</i> (13 de maio de 2002). Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências.	Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm
2005	Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça	Recuperado de http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/programa-pro-equidade.pdf
2010	<i>Lei 12.288.</i> (20 de julho de 2010). Estatuto da Igualdade Racial	Recuperado de http://www.seppir.gov.br/portal-antigo/Lei%2012.288%20-%20Estatuto%20da%20Igualdade%20Racial.pdf

Fonte: Elaboração Própria

APÊNDICE B

Quadro 4-

Histórico do surgimento das práticas sociais empresariais no Brasil

Ano	Práticas Sociais Empresariais
1961	Criação da Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE)
1980	Criação do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) pelo sociólogo Betinho
1982	Criação do Prêmio Eco
1986	Criação da Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES)
1987	Fundação do Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE)
1993	Campanha nacional concebida pelo sociólogo Herbert de Souza, o Betinho: “Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida”.
1995	Criação do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE)
1998	Criação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social pelo Oded Grajew, um dos fundadores da fábrica de brinquedos Grow.
1998	Lançado o selo <i>Balanco Social Ibase/Betinho</i>
1999	Criação dos prêmios e selos de responsabilidade social: o selo empresa cidadã, da câmara Municipal de São Paulo e o Top Social, da Associação de Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil (ADVB).
	Criação Da Fundação Abrinq, voltada para a promoção dos direitos e o exercício da cidadania da criança e do adolescente.
	Lançamento o Programa Pacto Global pela ONU que se dirigia à comunidade empresarial global
2001	Lançamento do Fundo Ethical Ações – Primeiro fundo de investimentos socialmente responsável da América Latina
2004	Criação da UniEthos pelo Instituto Ethos
2006	Criação do Programa Latino Americano de Responsabilidade Social Empresarial (PLARSE)
2010	Lançamento da Norma ISSO 26000 – Responsabilidade Social

Fonte: Elaboração Própria

APÊNDICE C

Tabela 7 –

População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos de raça/cor e sexo no período de 2000, 2007/2008 e 2010, 2013/2014.

Fonte: Dados RAIS e Censos Demográficos 2000 e 2010

Raça/Cor	2007		Total	2008		Total
	M	F		M	F	
Branca	6101 72,1% 26,7% 19,5%	2357 27,8% 28,10% 7,5%	8458 27,1 %	6223 70,6% 26,6% 19,4%	2590 29,3% 29,60% 8,1%	8813 27,4%
Parda	15019 72,7% 65,7 48,1%	5624 27,2% 67,10% 18,0%	20643 66,0%	15395 72,7% 65,90 47,9%	5753 27,2% 65,6% 17,9%	21148 64,0%
Preta	1753 81,4% 7,6% 6,0%	399 18,5% 4,8% 1,30%	2152 6,9%	1750 80,6% 7,5% 5,4%	420 19,3% 4,8% 1,3%	2170 6,7%
Total	22873 73,2%	8380 26,8%	31253	23368 72,7%	8763 27,2%	32131
Raça/Cor	2013		Total	2014		Total
	M	F		M	F	
Branca	7928 69,8% 26% 18,4%	3414 30,1% 28,6% 7,9%	11342 26,3%	7768 69,7% 25% 17,9%	3370 30,2% 27% 7,8%	11138 25,6%
Parda	20659 72,3% 66% 48,0%	7905 27,6% 66,3% 18,4%	28564 66,4%	20401 71,1% 66% 46,9%	8289 28,8% 67% 19,1%	28690 66,0%
Preta	2522 80,7% 8% 5,9%	603 19,2% 5,1% 1,4%	3125 7,3%	2822 77,8% 8% 6,5%	803 22,1% 6% 1,8%	3625 8,3%
Total	31109 72,2%	11922 27,7%	43031	30991 71,3%	12462 28,6%	43453
Raça/Cor	2000		Total	2010		Total
	M	F		M	F	
Branca	116.246 60% 19%	78.079 40% 13%	194.325 32%	222.256 47% 13%	251.839 53% 15%	474.095 28%
Parda	236.194 64% 39%	134.296 36% 22%	370.490 61%	509.509 48% 30%	547.421 52% 32%	1.056.930 62%
Preta	27.709 66% 5%	14.064 34% 2%	41.773 7%	85.157 52% 5%	77.840 48% 5%	162.997 10%
Total	380.149 63%	226.439 37%	606.588	816.922 48%	877.100 52%	1.694.022

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego/CGET: Microdados RAIS e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

APÊNDICE D

Tabela 8 –

População residente e ocupada em Sergipe no Censo de 2000

Raça/Cor	População Residente		Total	Raça/Cor	População Ocupada		Total
	Masculino	Feminino			Masculino	Feminino	
Branca	263.172 47% 31% 15%	299.686 53% 33% 17%	562.858 32%	Branca	116.246 60% 31% 19%	78.079 40% 34,5% 13%	194.325 32%
Parda	539.925 50% 63% 31%	545.484 50% 61% 31%	1.085.409 59,8%	Parda	236.194 64% 62% 39%	134.296 36% 59,3% 22%	370.490 61%
Preta	59.431 53% 7% 3%	52.030 47% 6% 3%	111.461 6,8%	Preta	27.709 66% 7% 5%	14.064 34% 6,2% 2%	41.773 7%
Total	862.528 49%	897.200 51%	1.759.728	Total	380.149 63%	226.439 37%	606.588

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2000a, 2000b.

Tabela 9 –

População residente e ocupada em Sergipe no Censo de 2010

Raça/Cor	População Residente		Total	Raça/Cor	População Ocupada		Total
	Masculino	Feminino			Masculino	Feminino	
Branca	276.977 47% 28% 14%	306.451 53% 29% 15%	583.428 28,6%	Branca	222.256 47% 27,2% 13,0%	251.839 53% 29% 15%	474.095 28%
Parda	618.216 49% 62% 30%	651.349 51% 62% 32%	1.269.565 62,3%	Parda	509.509 48% 62,4% 30%	547.421 52% 62% 32%	1.056.930 62%
Preta	96.305 52% 10% 5%	87.749 48% 8% 4%	184.054 9%	Preta	85.157 52% 10,4% 5%	77.840 48% 9% 5%	162.997 10%
Total	991.498 49%	1.045.549 51%	2.037.047	Total	816.922 48%	877.100 52%	1.694.022

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2010a.

APÊNDICE E

Tabela 10 –

População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por faixa etária na indústria de transformação sergipana em 2007/2008

Ano	Raça/Cor	De 16 a 24 anos			De 25 a 29 anos			Ano	Raça/Cor	De 16 a 24 anos			De 25 a 29 anos		
		M	F	Subtotal	M	F	Subtotal			M	F	Subtotal	M	F	Subtotal
2007	Branca	1518	570	2088	1221	514	1735	2008	Branca	30	14	44	2462	698	3160
2007	Parda	3754	1415	5169	3435	1272	4707	2008	Parda	99	74	173	6535	1572	8107
2007	Preta	433	88	521	420	105	525	2008	Preta	21	8	29	671	125	796
2007	Total			7778			6967	2008	Total			246			12063
2007	Raça/Cor	De 30 a 39 anos			De 40 a 49 anos			2008	Raça/Cor	De 30 a 39 anos			De 40 a 49 anos		
		M	F	Subtotal	M	F	Subtotal			M	F	Subtotal	M	F	Subtotal
2007	Branca	1757	739	2496	1060	410	1470	2008	Branca	3515	950	4465	2307	568	2875
2007	Parda	4440	1728	6168	2411	946	3357	2008	Parda	9278	2193	11471	6374	1411	7785
2007	Preta	510	117	627	261	67	328	2008	Preta	894	172	1066	569	78	647
2007	Total			9291			5155	2008	Total			17002			11307
2007	Raça/Cor	De 50 a 64 anos			De 65 anos ou mais			2008	Raça/Cor	De 50 a 64 anos			De 65 anos ou mais		
		M	F	Subtotal	M	F	Subtotal			M	F	Subtotal	M	F	Subtotal
2007	Branca	522	121	643	21	1	22	2008	Branca	1240	208	1448	38	7	45
2007	Parda	931	250	1181	37	6	43	2008	Parda	3686	525	4211	173	10	183
2007	Preta	122	21	143	4	0	4	2008	Preta	306	25	331	8	0	8
2007	Total			1967			69	2008	Total			5990			236

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

APÊNDICE F

Tabela 11 –

População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por faixa etária na indústria de transformação sergipana nos anos de 2013/2014

Ano	Raça/Cor	De 16 a 24 anos			De 25 a 29 anos			Ano	Raça/Cor	De 16 a 24 anos			De 25 a 29 anos		
		M	F	Subtotal	M	F	Subtotal			M	F	Subtotal	M	F	Subtotal
2013	Branca	1794	685	2479	1640	746	2386	2014	Branca	1708	686	2394	1593	691	2284
2013	Parda	5014	2280	7294	4402	1714	6116	2014	Parda	4763	2246	7009	4146	1813	5959
2013	Preta	607	168	775	472	138	610	2014	Preta	698	246	944	514	163	677
2013	Total			10548	Total		9112	2014	Total			10347	Total		8920
2013	Raça/Cor	De 30 a 39 anos			De 40 a 49 anos			2014	Raça/Cor	De 30 a 39 anos			De 40 a 49 anos		
2013		M	F	Subtotal	M	F	Subtotal	2014		M	F	Subtotal	M	F	Subtotal
2013	Branca	2400	1092	3492	1305	626	1931	2014	Branca	2380	1081	3461	1275	639	1914
2013	Parda	6355	2407	8762	3250	1141	4391	2014	Parda	6384	2597	8981	3301	1229	4530
2013	Preta	844	188	1032	374	85	459	2014	Preta	929	252	1181	421	106	527
2013	Total			13286	Total		6781	2014	Total			13623	Total		6971
2013	Raça/Cor	De 40 a 49 anos			De 65 anos ou mais			2014	Raça/Cor	De 50 a 64 anos			De 65 anos ou mais		
2013		M	F	Subtotal	M	F	Subtotal	2014		M	F	Subtotal	M	F	Subtotal
2013	Branca	755	258	1013	28	3	31	2014	Branca	772	269	1041	35	3	38
2013	Parda	1564	349	1913	64	5	69	2014	Parda	1715	384	2099	77	4	81
2013	Preta	216	21	237	4	0	4	2014	Preta	247	33	280	11	1	12
2013	Total			3163	Total		104	2014	Total			3420	Total		131

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

APÊNCIDE G

Tabela 12 - População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por subsetores na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014

EM	PMNM	IMT	IMC	EC	MT	MM	PG	BFC	IQ	IT	IC	AB	SUP	CC
2473	1073	284	221	24	125	344	243	116	691	986	454	1540	430	3517
235	70	68	65	3	10	54	136	74	220	688	386	583	157	276
111	207	33	190	3	19	35	48	13	63	296	88	758	104	1136
4	1	2	33	0	0	3	15	5	13	106	48	173	19	35
473	2049	356	702	106	302	533	450	294	1024	2807	932	5464	1945	15064
25	210	40	175	31	30	76	182	205	372	1752	975	1576	366	855
1279	1238	436	207	20	111	434	240	125	429	826	634	1523	4183	418
147	80	69	55	3	6	56	132	76	179	707	622	605	358	154
279	234	47	176	4	17	43	46	15	83	274	75	736	952	102
17	2	5	37	1	0	4	13	5	16	85	50	202	41	20
1512	2213	473	529	101	353	651	507	311	1104	2822	928	5403	13475	1963
128	235	66	164	32	24	69	204	221	358	1798	970	1612	971	382
1269	1715	534	168	50	140	562	234	145	811	1039	542	1958	1287	6963
158	148	62	45	40	5	82	109	142	239	1060	621	861	234	581
337	407	60	218	30	4	77	43	26	664	333	116	544	245	961
19	25	8	83	26	1	15	16	7	62	96	105	159	29	54
1692	3403	993	488	227	274	1011	515	553	4011	2752	1799	4633	3018	17369
204	203	103	197	296	14	136	241	469	614	1568	2213	1851	561	1713
1227	1748	398	161	98	134	534	298	222	829	1012	459	1875	1148	5282
134	155	50	47	127	4	85	85	155	247	1051	485	879	220	507
353	432	59	179	86	10	81	33	26	750	362	124	680	257	757
14	24	8	75	163	1	13	13	5	72	118	107	204	39	68
1857	3138	918	484	436	313	1074	466	485	3960	2641	1332	5154	3101	16339
204	228	113	188	885	18	166	220	402	543	1620	1763	2143	588	1742

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

APÊNDICE H

Quadro 5 - Subsetores da Indústria de Transformação

SIGLAS	SUBSETORES
EM	Extrativa Mineral
PMNM	Prod. Mineral Não Metálico
IMT	Indústria Metalúrgica
IMC	Indústria Mecânica
EC	Elétrico e Comunicação
MT	Material de Transporte
MM	Madeira e Mobiliário
PG	Papel e Gráfica
BFC	Borracha, Fumo, Couros
IQ	Indústria Química
IT	Indústria Têxtil
IC	Indústria de Calçados
AB	Alimentos e Bebidas
SUT	Serviço Utilidade Pública
CC	Construção Civil

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

APÊNDICE I

Quadro 6 –

Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)

CÓDIGO	CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES	FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA
1231	Diretores Administrativos e Financeiros	Essas ocupações são exercidas por pessoas com escolaridade de ensino superior , sendo desejável cursos de especialização em finanças. O desempenho pleno das funções ocorre após o período de cinco anos de experiência profissional.
1232	Diretores de RH e Relações de Trabalho	Essas ocupações são exercidas por pessoas com escolaridade de nível superior na área de ciências humanas ou em outras áreas, com especialização em administração de recursos humanos. O desempenho pleno das funções se dá após quatro ou cinco anos de experiência na área
1233	Diretores de Marketing, Comercialização e Vendas.	Para o exercício dessas ocupações requer-se ensino superior completo . O exercício pleno das atividades profissionais ocorre entre quatro e cinco anos de experiência na área.
1234	Diretores de Suprimentos e Afins	Essas ocupações são exercidas por pessoas com ensino superior completo. O pleno desempenho das funções ocorre após o período de cinco anos de experiência na área.
1238	Diretores de Manutenção	Essa ocupação é exercida por pessoas com escolaridade de ensino superior, podendo ser requerido curso superior de nível tecnológico (tecnólogo) em área correlata.
9112	Mecânicos de Manutenção e Instalação de Aparelhos de Climatização e Refrigeração	Formação de ensino fundamental e curso de qualificação profissional em refrigeração, oferecido em centros de treinamento da própria empresa ou em instituições de formação profissional.
9113	Mecânicos de Manutenção de Máquinas Industriais	O exercício dessas ocupações requer escolaridade de ensino médio , acrescida de cursos básicos de qualificação, com mais de quatrocentas horas/aula. O exercício pleno das atividades ocorre após um período de quatro a cinco anos de experiência profissional.
9131	Mecânicos de Manutenção de Máquinas Pesadas e Equipamentos Agrícolas	O exercício profissional requer formação do ensino fundamental completo , acrescido de curso de qualificação de duzentas a quatrocentas horas/aula, ministrado por instituições de ensino profissionalizante. O desempenho pleno das atividades ocorre após três ou quatro anos de experiência.
9191	Lubrificadores	Para o exercício dessas ocupações requer-se ensino fundamental concluído e curso básico de qualificação profissional com até duzentas horas/aula. O pleno desempenho das atividades ocorre entre um e dois anos de experiência profissional.
9511	Eletricistas-Eletrônicos de Manutenção	Para o exercício dessas ocupações requer-se ensino fundamental concluído e curso básico de qualificação profissional de duzentas a quatrocentas horas/aula, ministrado em escolas especializadas na área de eletroeletrônica. O pleno desempenho das atividades ocorre entre um e dois anos de experiência profissional

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2010 a, 2010b

APÊNDICE J

Tabela 13 –

População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça/cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/2008 e 2013/2014

2007			2008		
Raça/Cor	Renda Média		Raça/Cor	Renda Média	
	Masculino	Feminino		Masculino	Feminino
Branca	1463,72	728,28	Branca	1024,3	717,85
Parda	714,69	544,76	Parda	858,236	635,744
Preta	638,71	526,29	Preta	780,985	588,687
Total	2817,12	1799,33	Total	2663,521	1942,281
2013			2014		
Raça/Cor	Renda Média		Raça/Cor	Renda Média	
	Masculino	Feminino		Masculino	Feminino
Branca	1977,31	1236,44	Branca	2098,13	1290,39
Parda	1508,79	1035,85	Parda	1593,69	1097,57
Preta	1449,33	967,15	Preta	1497,65	985,73
Total	4935,43	3239,44	Total	5189,47	3373,69

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

ANEXOS

ANEXO A

Quadro 7 –

Seções da CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

Seção	Denominação	Especificação
A B C	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal ▪ Pesca ▪ Indústrias extrativas 	Referem-se às atividades com base nos recursos naturais: terra (agropecuária, silvicultura e exploração florestal), água (pesca) e recursos minerais (extrativa mineral).
D E F	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indústrias de transformação ▪ Produção, distribuição de eletricidade, gás e água ▪ Construção 	Referente à produção de mercadorias/bens obtidos por processos de transformação, montagem, tratamento e construção, como a produção manufatureira, a produção e distribuição de água, gás e energia elétrica e a construção.
G	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comércio; reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos 	Reúne todas as formas de comercialização de categorias e reparação de veículos de automotores, objetos pessoais e domésticos.
H I J K L M	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alojamento e alimentação ▪ Transporte, armazenamento e comunicações ▪ Intermediação financeira ▪ Atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas ▪ Administração pública ▪ Educação 	Organizam as atividades dos serviços, cobrindo serviços mercantis e não-mercantis, financeiros e não-financeiros, voltados às empresas ou às famílias; cinco seções referem-se a serviços específicos: alojamento e alimentação (H); Transporte, armazenamento e comunicações (I); Intermediação financeira (J); Administração pública (L); Educação (M); Saúde e serviços pessoais (N); e duas reúnem serviços variados: Atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas (K) e Outros serviços coletivos, sociais e pessoais (O); os serviços especializados para uso específico de determinada atividade espalham-se por todas as seções, tratado juntamente com a atividade usuária.
N O	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saúde e serviços pessoais ▪ Outros serviços coletivos, sociais e pessoais 	Referem-se a atividades que por suas especificidades, não podem ser tratadas em conjunto com outras: os serviços domésticos remunerados exercidos no âmbito das famílias e das atividades exercidas em enclaves extraterritoriais.
P	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Serviços domésticos 	
Q	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais 	

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2006, 2007.

ANEXO B

Quadro 8 –

Plano de Análise dos Dados: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

Formulário RAIS	Especificação	Dados Analisados
1. Ano-base da declaração	<ul style="list-style-type: none"> Ano-base da Declaração Tipo de Declaração 	<ul style="list-style-type: none"> Ano- base da declaração: 2000 e 2012 RAIS com empregados
2. Informações referentes ao estabelecimento	<p>A. Informações Cadastrais</p> <p>A.1. Endereço:</p> <ul style="list-style-type: none"> Logradouro: nome de rua, avenida, praça, etc.; Número: número de casa, lote, quadra, etc.; Complemento: número do bloco, apartamento, sala, etc.; Bairro/distrito: centro, nome da vila, jardim, etc.; CEP: o código o Código de Endereçamento Postal (com oito algarismos) deve ser específico da rua, avenida ou bairro. Ex: 70059-900 – Esplanada dos Ministérios, Bloco “F”. <p>A.2. Município – Unidade da Federação (UF)</p> <p>A.3. Telefone – informar o código DDD e o número do telefone para contato;</p> <p>A.4. E-mail – informar o e-mail para contato</p> <p>B. Informações econômicas – principal atividade econômica do estabelecimento</p> <p>B.1. Atividade Econômica - Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE):</p> <ul style="list-style-type: none"> Grupo de Atividades Principal Atividade Econômica Descrição da Atividade Econômica <p>B.2. Natureza Jurídica – Comissão Nacional de Classificação (CONCLA)</p> <p>Códigos:</p> <p>1. Administração Pública</p> <p>101-5 – Órgão Público do Poder Executivo Federal</p> <p>102-3 – Órgão Público do Poder Executivo Estadual ou do Distrito Federal</p> <p>103-1 – Órgão Público do Poder</p>	<p>A. Informações Cadastrais</p> <p>A.2. Município – Unidade da Federação (UF)</p> <p>B. Informações Econômicas</p> <p>B.1. Atividade Econômica - Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE):</p> <ul style="list-style-type: none"> Grupo de Atividades Principal Atividade Econômica Descrição da Atividade Econômica <p>B.2. Natureza Jurídica – Comissão Nacional de Classificação (CONCLA)</p> <p>2. Entidades Empresariais</p> <p>201-1 – Empresa Pública</p> <p>203-8 – Sociedade de Economia Mista</p> <p>204-6 – Sociedade Anônima Aberta</p> <p>205-4 – Sociedade Anônima Fechada</p> <p>206-2 – Sociedade Empresária Limitada</p> <p>207-0 – Sociedade Empresária em Nome Coletivo</p> <p>208-9 – Sociedade Empresária em Comandita Simples</p> <p>209-7 – Sociedade Empresária em Comandita por Ações</p> <p>212-7 – Sociedade em Conta de Participação</p> <p>213-5 – Empresário (Individual)</p> <p>214-3 – Cooperativa</p> <p>215-1 – Consórcio de Sociedades</p> <p>216-0 – Grupo de Sociedades</p> <p>217-8 – Estabelecimento, no Brasil, de Sociedade Estrangeira</p> <p>219-4 – Estabelecimento, no Brasil, de Empresa Binacional</p>

	<p><i>Executivo Municipal</i></p> <p>104-0 – Órgão Público do Poder Legislativo Federal</p> <p>105-8 – Órgão Público do Poder Legislativo Estadual ou do Distrito Federal</p> <p>106-6 – Órgão Público do Poder Legislativo Municipal</p> <p>107-4 – Órgão Público do Poder Judiciário Federal</p> <p>108-2 – Órgão Público do Poder Judiciário Estadual</p> <p>110-4 – Autarquia Federal</p> <p>111-2 – Autarquia Estadual ou do Distrito Federal</p> <p>112-0 – Autarquia Municipal</p> <p>113-9 – Fundação Pública de Direito Público Federal</p> <p>114-7 – Fundação Pública de Direito Público Estadual ou do Distrito Federal</p> <p>115-5 – Fundação Pública de Direito Público Municipal</p> <p>116-3 – Órgão Público Autônomo Federal</p> <p>117-1 – Órgão Público Autônomo Estadual ou do Distrito Federal</p> <p>118-0 – Órgão Público Autônomo Municipal</p> <p>119-8 – Comissão Polinacional</p> <p>120-1 – Fundo Público</p> <p>121-0 – Consórcio Público de Direito Público (Associação Pública)</p> <p>122-8 – Consórcio Público de Direito Privado</p> <p>123-6 – Estado ou Distrito Federal</p> <p>124-4 – Município</p> <p>125-2 – Fundação Pública de Direito Privado Federal</p> <p>126-0 – Fundação Pública de Direito Privado Estadual ou do Distrito Federal</p> <p>127-9 – Fundação Pública de Direito Privado Municipal</p> <p><i>2. Entidades Empresariais</i></p> <p>201-1 – Empresa Pública</p> <p>203-8 – Sociedade de Economia Mista</p> <p>204-6 – Sociedade Anônima Aberta</p> <p>205-4 – Sociedade Anônima Fechada</p> <p>206-2 – Sociedade Empresária Limitada</p> <p>207-0 – Sociedade Empresária em Nome Coletivo</p> <p>208-9 – Sociedade Empresária em</p>	<p><i>Argentino-Brasileira</i></p> <p>221-6 – Empresa Domiciliada no Exterior</p> <p>222-4 – Clube/Fundo de Investimento</p> <p>223-2 – Sociedade Simples Pura</p> <p>224-0 – Sociedade Simples Limitada</p> <p>225-9 – Sociedade Simples em Nome Coletivo</p> <p>226-7 – Sociedade Simples em Comandita Simples</p> <p>227-5 – Empresa Binacional</p> <p>228-3 – Consórcio de Empregadores</p> <p>229-1 – Consórcio Simples</p> <p>230-5 – Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (de Natureza Empresária)</p> <p>231-3 – Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (de Natureza Simples)</p> <p><i>B.5. Porte do Estabelecimento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Microempresa: Receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) ▪ Empresa de pequeno porte: Receita bruta superior R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) ▪ Empresa/órgão não classificados nos itens anteriores
--	---	---

	<p><i>Comandita Simples</i></p> <p>209-7 – <i>Sociedade Empresária em Comandita por Ações</i></p> <p>212-7 – <i>Sociedade em Conta de Participação</i></p> <p>213-5 – <i>Empresário (Individual)</i></p> <p>214-3 – <i>Cooperativa</i></p> <p>215-1 – <i>Consórcio de Sociedades</i></p> <p>216-0 – <i>Grupo de Sociedades</i></p> <p>217-8 – <i>Estabelecimento, no Brasil, de Sociedade Estrangeira</i></p> <p>219-4 – <i>Estabelecimento, no Brasil, de Empresa Binacional Argentino-Brasileira</i></p> <p>221-6 – <i>Empresa Domiciliada no Exterior</i></p> <p>222-4 – <i>Clube/Fundo de Investimento</i></p> <p>223-2 – <i>Sociedade Simples Pura</i></p> <p>224-0 – <i>Sociedade Simples Limitada</i></p> <p>225-9 – <i>Sociedade Simples em Nome Coletivo</i></p> <p>226-7 – <i>Sociedade Simples em Comandita Simples</i></p> <p>227-5 – <i>Empresa Binacional</i></p> <p>228-3 – <i>Consórcio de Empregadores</i></p> <p>229-1 – <i>Consórcio Simples</i></p> <p>230-5 – <i>Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (de Natureza Empresária)</i></p> <p>231-3 – <i>Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (de Natureza Simples)</i></p> <p>3. <i>Entidades sem Fins Lucrativos</i></p> <p>303-4 – <i>Serviço Notarial e Registral (Cartório)</i></p> <p>306-9 – <i>Fundação Privada</i></p> <p>307-7 – <i>Serviço Social Autônomo</i></p> <p>308-5 – <i>Condomínio Edílio</i></p> <p>310-7 – <i>Comissão de Conciliação Prévia</i></p> <p>311-5 – <i>Entidade de Mediação e Arbitragem</i></p> <p>313-1 – <i>Entidade Sindical</i></p> <p>320-4 – <i>Estabelecimento, no Brasil, de Fundação ou Associação Estrangeiras</i></p> <p>321-2 – <i>Fundação ou Associação Domiciliada no Exterior</i></p> <p>322-0 – <i>Organização Religiosa</i></p> <p>323-9 – <i>Comunidade Indígena</i></p> <p>324-7 – <i>Fundo Privado</i></p> <p>325-5 – <i>Órgão de Direção Nacional de Partido Político</i></p>	
--	---	--

	<p>326-3 – Órgão de Direção Regional de Partido Político</p> <p>327-1 – Órgão de Direção Local de Partido Político</p> <p>328-0 – Comitê Financeiro de Partido Político</p> <p>329-8 – Frente Plebiscitária ou Referendária</p> <p>330-1 – Organização Social (OS)</p> <p>399-9 – Associação Privada</p> <p>4. Pessoas Físicas</p> <p>401-4 – Empresa Individual Imobiliária</p> <p>402-2 – Segurado Especial</p> <p>408-1 – Contribuinte individual</p> <p>409-0 – Candidato a Cargo Político Eletivo</p> <p>411-1 – Leiloeiro</p> <p>412-0 – Produtor Rural (Pessoa Física)</p> <p>5. Instituições Extraterritoriais</p> <p>501-0 – Organização Internacional</p> <p>502-9 – Representação Diplomática Estrangeira</p> <p>503-7 – Outras Instituições Extraterritoriais</p> <p>B.3. Proprietários – Número de proprietários/sócios que exercem atividades no estabelecimento a que se refere a declaração. Para as cooperativas, informar o número total de associados (cooperativados).</p> <p>B.4. Data-base – Indica a data-base da categoria (mês do reajuste salarial) com maior número de empregados no (a) estabelecimento/entidade;</p> <p>B.5. Porte do Estabelecimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Microempresa: Receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) ▪ Empresa de pequeno porte: Receita bruta superior R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais) ▪ Empresa/órgão não classificados nos itens anteriores <p>B.6. Optante pelo simples</p> <p>B.7. Optante de Alimentação do Trabalhador (PAT)</p> <p>B.8. Informações relativas às contribuições sindicais patronais</p>	
--	--	--

	B.9. Informações relativas ao controle da jornada dos trabalhadores	
3. Informações referentes ao empregado/servidor	<p>A. Dados pessoais do empregado/servidor</p> <p>A.1. Identificação do empregado/servidor</p> <p>A.2. Código PIS/PASEP</p> <p>A.3. Nome do empregado/servidor</p> <p>A.4. Sexo</p> <p>A.5. Data de Nascimento</p> <p>A.6. Raça/Cor</p> <p>A.7. Pessoa com deficiência habilitada ou beneficiário reabilitado</p> <p>A.7.1. Tipo de deficiência/beneficiário reabilitado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Física ▪ Auditiva ▪ Visual ▪ Intelectual (Mental) ▪ Múltipla ▪ Reabilitado <p>A.8. Nacionalidade</p> <p>A.9. Ano de Chegada</p> <p>A.10. Grau de Instrução</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analfabeto, inclusive o que, embora tenha recebido instrução, não se alfabetizou. ▪ Até o 5º ano incompleto do Ensino Fundamental (antiga 4ª série) ou que se tenha alfabetizado sem ter frequentado escola regular. ▪ 5º ano completo do Ensino Fundamental. ▪ Do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental incompleto (antiga 5ª à 8ª série). ▪ Ensino Fundamental completo. ▪ Ensino Médio incompleto. ▪ Ensino Médio completo. ▪ Educação Superior incompleta. ▪ Educação Superior completa. ▪ Mestrado completo. ▪ Doutorado completo. <p>A.11. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)</p> <p>A.12. Cadastro de Pessoas Físicas (CPF)</p> <p>A.13. Para uso da empresa – anotações feitas pela empresa sobre o empregado.</p>	<p>A. Dados pessoais do empregado/servidor</p> <p>A.4. Sexo</p> <p>A.5. Data de Nascimento</p> <p>A.6. Raça/Cor</p> <p>A.7. Pessoa com deficiência habilitada ou beneficiário reabilitado</p> <p>A.7.1. Tipo de deficiência/beneficiário reabilitado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Física ▪ Auditiva ▪ Visual ▪ Intelectual (Mental) ▪ Múltipla ▪ Reabilitado <p>A.10. Grau de Instrução</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analfabeto, inclusive o que, embora tenha recebido instrução, não se alfabetizou. ▪ Até o 5º ano incompleto do Ensino Fundamental (antiga 4ª série) ou que se tenha alfabetizado sem ter frequentado escola regular. ▪ 5º ano completo do Ensino Fundamental. ▪ Do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental incompleto (antiga 5ª à 8ª série). ▪ Ensino Fundamental completo. ▪ Ensino Médio incompleto. ▪ Ensino Médio completo. ▪ Educação Superior incompleta. ▪ Educação Superior completa. ▪ Mestrado completo. ▪ Doutorado completo. <p>B. Informações da admissão</p> <p>B.4. Salário contratual/vencimento básico – informar constante no contrato de trabalho ou registro na carteira de trabalho, resultante</p>

	<p>B. Informações da admissão</p> <p>B.1. Admissão/provimento ou transferência/movimentação</p> <p>B.2. Data – informar o dia, mês e ano de admissão/provimento ou do empregado/servidor na empresa/entidade ou a data de transferência/movimentação para o novo local do trabalho.</p> <p>B.3. Tipo de admissão/provimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Admissão de empregado no primeiro emprego ou nomeação de servidor em caráter efetivo ou em comissão, no primeiro emprego. ▪ Admissão de empregado com emprego anterior (reemprego) ou nomeação de servidor em caráter efetivo ou em comissão, com emprego anterior (reemprego). ▪ Transferência de empregado oriundo de estabelecimento da mesma empresa ou de outra empresa com ônus para a cedente. ▪ Transferência de empregado oriundo de estabelecimento da mesma empresa ou de outra empresa sem ônus para a cedente. ▪ Reintegração ▪ Recondução (específico para servidor público). ▪ Reversão, (específico para servidor público). ▪ Requisição ▪ Exercício provisório de servidor oriundo do mesmo órgão/entidade ou de outro órgão/entidade. ▪ Readaptação (específico para servidor público) ▪ Redistribuição (específico para servidor público). ▪ Exercício descentralizado de servidor oriundo do mesmo órgão/entidade ou de outro órgão/entidade. ▪ Remoção (específico para servidor público). <p>B.4. Salário contratual/vencimento</p>	<p>da última alteração salarial, podendo corresponder ao último mês trabalhado no ano-base. No caso de servidor público, informar o último vencimento básico, conforme valor fixado em lei.</p> <p>B.7. Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)</p> <p>B.7.1. Código e descrição</p> <p>C. Vínculo empregatício</p> <p>C.1. Código e descrição</p> <p>10. Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.</p> <p>15. Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.</p> <p>20. Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.</p> <p>25. Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.</p> <p>30. Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência.</p> <p>31. Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social.</p> <p>35. Servidor público não efetivo (demissível <i>ad nutum</i> ou admitido por meio de legislação especial, não-regido pela CLT).</p> <p>40. Trabalhador avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão-de-obra) para o qual é devido depósito</p>
--	--	---

	<p><i>básico – informar constante no contrato de trabalho ou registro na carteira de trabalho, resultante da última alteração salarial, podendo corresponder ao último mês trabalhado no ano-base. No caso de servidor público, informar o último vencimento básico, conforme valor fixado em lei.</i></p> <p>B.5. Horas semanais – número de horas normais de trabalho do empregado/servidor por semana, sem incluir horas extras.</p> <p><i>Exemplos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 8 horas por dia em semana de 5 1/2 dias = 44 ▪ 8 horas por dia em semana de 5 dias = 40 ▪ 6 horas por dia em semana de 6 dias = 36 ▪ 6 horas por dia em semana de 5 dias = 30 ▪ 4 horas por dia em semana de 6 dias = 24 <p>B.6. Código e tipo de salário contratual</p> <p>B.7. <i>Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)</i></p> <p>B.7.1. <i>Código e descrição</i></p> <p>C. <i>Vínculo empregatício</i></p> <p>C.1. <i>Código e descrição</i></p> <p>10. <i>Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.</i></p> <p>15. <i>Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por prazo indeterminado.</i></p> <p>20. <i>Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.</i></p> <p>25. <i>Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo indeterminado.</i></p> <p>30. <i>Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e militar, vinculado a Regime Próprio de Previdência.</i></p> <p>31. <i>Servidor regido pelo Regime Jurídico Único (federal, estadual e municipal) e</i></p>	<p>de FGTS (CF/1988), art. 7º, inciso III.</p> <p>50. Trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.</p> <p>55. Aprendiz contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.</p> <p>60. Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.</p> <p>65. Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.</p> <p>70. Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado.</p> <p>75. Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado.</p> <p>80. Diretor sem vínculo empregatício para o qual a empresa/entidade tenha optado por recolhimento ao FGTS ou Dirigente Sindical.</p> <p>90. Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.</p> <p>95. Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, regido pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999.</p> <p>96. Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Estadual.</p> <p>97. Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por</p>
--	---	--

	<p><i>militar, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social.</i></p> <p><i>35. Servidor público não efetivo (demissível adnutum ou admitido por meio de legislação especial, não-regido pela CLT).</i></p> <p><i>40. Trabalhador avulso (trabalho administrado pelo sindicato da categoria ou pelo órgão gestor de mão-de-obra) para o qual é devido depósito de FGTS (CF/1988), art. 7º, inciso III.</i></p> <p><i>50. Trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.</i></p> <p><i>55. Aprendiz contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.</i></p> <p><i>60. Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.</i></p> <p><i>65. Trabalhador urbano vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela CLT, por tempo determinado ou obra certa.</i></p> <p><i>70. Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa jurídica por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado.</i></p> <p><i>75. Trabalhador rural vinculado a empregador pessoa física por contrato de trabalho regido pela Lei nº 5.889/1973, por prazo determinado.</i></p> <p><i>80. Diretor sem vínculo empregatício para o qual a empresa/entidade tenha optado por recolhimento ao FGTS ou Dirigente Sindical.</i></p> <p><i>90. Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.</i></p> <p><i>95. Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, regido pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999.</i></p> <p><i>96. Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Estadual.</i></p> <p><i>97. Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regido por Lei Municipal.</i></p> <p><i>D. Informações do local de trabalho do</i></p>	<p>Lei Municipal.</p>
--	---	-----------------------

	<p>empregado/servidor</p> <p>D.1. Local de Trabalho</p> <p>E. Informações do afastamento de licença</p> <p>E.1. Afastamento/licença</p> <p>E.2. Motivos de afastamentos do empregado/servidor durante o ano-base</p> <p>E.3. Período de afastamento/licença</p> <p>E.4. Total de dias</p> <p>F. Informações de desligamento</p> <p>F.1. Desligamento/vacância ou transferência/movimentação</p> <p>F.2. Data do desligamento/vacância ou transferência/movimentação</p> <p>F.3. Código e descrição</p> <p>10. Rescisão de contrato de trabalho por justa causa e iniciativa do empregador ou demissão de servidor.</p> <p>11. Rescisão de contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador ou exoneração de ofício de servidor de cargo efetivo ou exoneração de cargo em comissão.</p> <p>12. Término do contrato de trabalho.</p> <p>20. Rescisão com justa causa por iniciativa do empregado (rescisão indireta).</p> <p>21. Rescisão sem justa causa por iniciativa do empregado ou exoneração de cargo efetivo a pedido do servidor.</p> <p>22. Posse em outro cargo inacumulável (específico para servidor público).</p> <p>30. Transferência de empregado entre estabelecimentos da mesma empresa ou para outra empresa, com ônus para a cedente.</p> <p>31. Transferência de empregado entre estabelecimentos da mesma empresa ou para outra empresa, sem ônus para a cedente.</p> <p>32. Readaptação (específico para servidor público).</p> <p>33. Cessão.</p> <p>34. Redistribuição (específico para servidor público).</p> <p>40. Mudança de regime trabalhista.</p> <p>50. Reforma de militar para a reserva remunerada.</p> <p>60. Falecimento.</p> <p>62. Falecimento decorrente de</p>	
--	---	--

	<p>acidente do trabalho típico (que ocorre no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa).</p> <p>63. Falecimento decorrente de acidente do trabalho de trajeto (ocorrido no trajeto residência–trabalho–residência).</p> <p>64. Falecimento decorrente de doença profissional.</p> <p>70. Aposentadoria por tempo de contribuição, com rescisão contratual.</p> <p>71. Aposentadoria por tempo de contribuição, sem rescisão contratual.</p> <p>72. Aposentadoria por idade, com rescisão contratual.</p> <p>73. Aposentadoria por invalidez, decorrente de acidente do trabalho.</p> <p>74. Aposentadoria por invalidez, decorrente de doença profissional.</p> <p>75. Aposentadoria compulsória.</p> <p>76. Aposentadoria por invalidez, exceto decorrente de doença profissional ou acidente do trabalho.</p> <p>78. Aposentadoria por idade, sem rescisão contratual.</p> <p>79. Aposentadoria especial, com rescisão contratual.</p> <p>80. Aposentadoria especial, sem rescisão contratual.</p> <p>G. Informações relativas às contribuições sindicais do empregado.</p> <p>G.1. CNPJ da entidade sindical beneficiária</p> <p>G.1.1. Valor total recolhido</p> <p><i>H. Remunerações mensais</i></p> <p><i>H.1. Valores que devem integrar as remunerações mensais.</i></p> <p><i>1. Salários, ordenados, vencimentos, soldos, soldadas, honorários, vantagens, adicionais extraordinários, suplementações, representações, bonificações, gorjetas, gratificações, participações, produtividade, porcentagens, comissões e corretagens.</i></p> <p><i>2. Valor integral das diárias e outras vantagens por viagem ou transferência de local de trabalho, desde que esse total exceda a 50% do salário percebido pelo empregado ou servidor.</i></p> <p><i>3. Gratificações ajustadas, expressa ou tacitamente, tais como as de balanço,</i></p>	
--	---	--

	<p><i>produtividade, tempo de serviço e de função ou cargo de confiança.</i></p> <p><i>4. Verbas de representação, desde que não correspondam a reembolso de despesas.</i></p> <p><i>5. Adicionais por tempo de serviço, tais como quinquênios, triênios, anuênios, etc.</i></p> <p><i>6. Prêmios contratuais ou habituais.</i></p> <p><i>7. Remuneração pela prestação de serviços de caixeiro-viajante, com vínculo empregatício.</i></p> <p><i>8. Comissões de futuro antecipadas na rescisão e valores relativos a dissídios coletivos de exercícios anteriores.</i></p> <p><i>9. Pagamento de diretores sem vínculo empregatício, desde que tenha havido opção pelo FGTS (Lei nº 8.036/1990).</i></p> <p><i>10. Remuneração integral do período de férias, incluindo o adicional de um terço a mais do salário (art. 7º/CF). Quando a remuneração for paga em dobro, por terem sido gozadas as férias após o período concessório, apenas 50% desse valor devem ser declarados.</i></p> <p><i>11. Valor dos abonos de férias pela conversão de 1/3 do período a que tem direito (art. 143 da CLT) e decorrente de cláusula do contrato de trabalho, regulamento da empresa, acordo ou convenção coletiva de trabalho (art.144 da CLT), apenas quando excederem o correspondente a 20 dias de salário.</i></p> <p><i>12. Repouso semanal e dos feriados civis e religiosos.</i></p> <p><i>13. Licença-prêmio gozada.</i></p> <p><i>14. Abonos de qualquer natureza, sobre os quais incidam contribuição para a Previdência Social e/ou FGTS.</i></p> <p><i>15. Aviso-prévio trabalhado.</i></p> <p><i>16. O aviso-prévio indenizado deve ser informado no campo específico.</i></p> <p><i>17. Remuneração e prêmios por horas extraordinárias ou por serviços noturnos, ainda que pagos em caráter eventual.</i></p> <p><i>18. Adicional por serviços perigosos ou insalubres, ainda que pagos em caráter temporário.</i></p> <p><i>19. O valor das prestações in natura,</i></p>	
--	--	--

	<p>salvo as utilidades previstas no § 2º do art. 458 da CLT, com redação dada pelo art. 2º da Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001, e a alimentação concedida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei nº 6.321, de 14.04.1976).</p> <p>20. Etapas (setor marítimo).</p> <p>21. Pagamento por tarefa ou peça manufaturada, no estabelecimento ou fora dele.</p> <p>22. Valores remunerados a título de quebra de caixa quando pagos ao bancário e ao comerciário.</p> <p>23. Salário-maternidade, salário-paternidade.</p> <p>24. Salário-família que exceder o valor legal obrigatório.</p> <p>25. Indenização sobre o 13º salário: deve ser informado no campo do 13º salário.</p> <p>26. Salário pago a aprendiz.</p> <p>27. A bolsa de estudos paga ou creditada ao médico-residente, observado, no que couber, o art. 4º da Lei nº 6.932/1981, com redação dada pela Lei nº 10.405/2002 (Dec. nº 3.048/1999, art. 201, IV, § 2º).</p> <p>H.2. Valores que não devem ser informados como remunerações.</p> <p>1. Importâncias recebidas pelos militares a título de indenização, assim consideradas: diárias, ajudas de custo, despesas de transporte, moradia e compensação orgânica pelo desgaste resultante de atividade de voo em aeronaves militares, salto em paraquedas, imersão a bordo de submarinos e mergulho com escafandro ou com aparelho.</p> <p>2. Indenização de empregado demitido, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984).</p> <p>3. Indenização de salário-maternidade ou licença-gestante (Súmula nº 142/TST).</p> <p>4. Outras indenizações, desde que expressamente previstas em lei.</p> <p>5. Salário-família, nos termos da Lei nº</p>	
--	--	--

	<p>4.266/1963;</p> <p>6. <i>Férias indenizadas e respectivo adicional constitucional (um terço a mais), inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da CLT.</i></p> <p>7. <i>Abonos de férias pela conversão de 1/3 do período a que tem direito (art.143 da CLT) e decorrente de cláusula do contrato de trabalho, regulamento da empresa, acordo ou convenção coletiva de trabalho (art.144 da CLT), desde que não excedentes a 20 dias de salário.</i></p> <p>8. <i>Benefícios em dinheiro, pagos pela empresa/entidade, por motivo de convênio com o INSS, tais como auxílio-doença.</i></p> <p>9. <i>Ajuda de custo em parcela única, recebida exclusivamente por mudança de local de trabalho, na forma do art. 470/CLT.</i></p> <p>10. <i>Complementação de valores de auxílio-doença, desde que extensiva à totalidade dos empregados da empresa.</i></p> <p>11. <i>Diárias para viagens que não excedam a 50% da remuneração mensal.</i></p> <p>12. <i>Ajuda de custo e adicionais pagos a aeronautas por deslocamento de sua base, nos termos da Lei nº 5.929/1973.</i></p> <p>13. <i>Bolsas de complementação pagas a estagiários, nos termos da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.</i></p> <p>14. <i>A parcela paga in natura pelo Programa de Alimentação do Trabalhador, aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e do Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, e as utilidades concedidas pelo empregador elencadas no § 2º do art. 458 da CLT, acrescido pelo art. 2º da Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001.</i></p> <p>15. <i>Valores correspondentes a transporte, alimentação e habitação, fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em local distante de sua residência, em canteiro de obras ou local que, por força da</i></p>	
--	---	--

	<p><i>atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, art. 214, § 9º, inciso XII.</i></p> <p><i>16. As importâncias recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário, bem como os abonos temporários instituídos por lei, sobre os quais não incidam contribuições para a Previdência ou para o FGTS.</i></p> <p><i>17. Licença-prêmio indenizada.</i></p> <p><i>18. Participação nos lucros ou resultados da empresa quando paga ou creditada de acordo com lei específica.</i></p> <p><i>19. O abono do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Assistência ao Servidor Público (PASEP) (alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997).</i></p> <p><i>20. O valor de 40% do FGTS conforme previsto no inciso I, art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.</i></p> <p><i>21. O ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado.</i></p> <p><i>22. A multa no valor de uma remuneração mensal pelo atraso na quitação das verbas rescisórias (art. 477, § 8º, da CLT).</i></p> <p><i>23. Educação compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.</i></p> <p><i>24. Os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais.</i></p> <p><i>25. Indenização por tempo de serviço, anterior a 5 de outubro de 1988, do empregado não-optante pelo FGTS.</i></p> <p><i>26. Indenização por despedida sem justa causa do empregado nos contratos por prazo determinado, conforme estabelecido no art. 479 da CLT.</i></p> <p><i>27. Os valores recebidos a título de liberação do saldo da conta do FGTS do safrista, por ocasião da expiração normal do contrato, conforme art. 7º,</i></p>	
--	---	--

	<p><i>inciso III, da CF/88.</i></p> <p><i>28. Incentivo à demissão.</i></p> <p><i>29. Indenizações previstas nos arts. 496 e 497 da CLT.</i></p> <p><i>30. A parcela recebida a título de vale-transporte, na forma da legislação própria.</i></p> <p><i>31. As parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agroindústria canavieira, de que trata o art. 36 da Lei nº 4.870, de 1º de dezembro de 1965.</i></p> <p><i>32. Previdência privada.</i></p> <p><i>33. Assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde.</i></p> <p><i>34. Reembolso-creche ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, nos termos da legislação trabalhista.</i></p> <p><i>35. Seguro de vida e de acidentes pessoais.</i></p> <p><i>H.3. Horas extras mensais – Total de horas extras trabalhadas pelo empregador/servidor durante o mês.</i></p> <p><i>H.4. Horas extras mensais – Total de horas extras trabalhadas pelo empregado/servidor durante o mês, se houver.</i></p> <p><i>H.5. 13º Salário – Adiantamento</i></p> <p><i>H.5.1. Mês de pagamento</i></p> <p><i>H.5.2. Valor</i></p> <p><i>H.6. 13º Salário – Parcela final</i></p> <p><i>H.6.1. Mês de pagamento</i></p> <p><i>H.6.2. Valor</i></p> <p><i>I. Verbas pagas na rescisão</i></p> <p><i>I.1. Férias indenizadas</i></p> <p><i>I.2. Multa rescisória</i></p> <p><i>I.3. Banco de horas</i></p> <p><i>I.4. Reajuste coletivo</i></p> <p><i>I.5. Gratificações</i></p> <p><i>I.5.1. Quantidade de meses</i></p>	
--	--	--

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS), 2015

ANEXO C

Quadro 9 –

A diferença entre os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
1. Baseiam-se em registros enviados a estes órgãos pelas empresas cadastradas junto ao Cadastro Geral de Pessoas Jurídicas (CNPJ);	A PNAD possui amostra de domicílios e busca coletar dados socioeconômicos sobre a população em geral. Assim, sua unidade prestadora de informações é o entrevistado de uma dada unidade domiciliar, que declara suas informações e de seus familiares;
2. O objetivo da RAIS é municiar o Governo Federal de informações sobre o movimento do mercado de trabalho formal no Brasil, de maneira a auxiliar na gestão de receitas e despesas de determinados fundos, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); o Programa de Integração Social e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS – PASEP) e o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);	A PNAD consegue captar informações de funcionários de empreendimentos econômicos que não possuem registro legal, como os trabalhadores por conta-própria e os empregadores que se encontram nesta condição; bem como empresas que estabelecem com seus funcionários vínculos de relações contratuais informais, tais como o trabalho de pessoas com idade inferior a 14 anos de idade (relação esta, por definição, fora dos marcos legais), o emprego sem carteira de trabalho (Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS) e os ocupados não remunerados;
3. Nos dados da RAIS constam os funcionários que possuem CNPJ e os que são contratados por meio avulso através dos sindicatos. Assim, a RAIS cobre apenas os trabalhadores do setor formal da economia, vinculados às empresas formalizadas do ponto de vista de sua constituição jurídica;	Do ponto de vista geográfico tanto a PNAD possui cobertura nacional. Sendo que, o período de referência do PNAD é o mês de setembro;
4. Do ponto de vista geográfico a RAIS possui cobertura nacional. Sendo que, o período de referência da RAIS é o último dia de dezembro;	A variável cor passou a ser incorporada nas estatísticas do TEM em 1987;
5. A variável cor passou a ser incorporada nas estatísticas do TEM em 1999. No entanto, os dados passaram a ser disponibilizados ao público no ano base de 2006;	No caso do quesito cor , o informante é uma pessoa ou um conjunto de pessoas que reside no domicílio, cuja pergunta é respondida segundo o critério de autoclassificação ;
6. No caso da base do TEM, a informação sobre o quesito cor é prestada pela empresa, por cada funcionário individualmente , mas especificamente pelo agente dentro da empresa responsável pelo setor de Recursos Humanos (próprio dono, algum preposto, etc.), de forma que o sistema de coleta da informação é heteroclassificatório ;	Ordem de categorias sobre a cor apresentada pela PNAD: branca, preta, amarela, parda e indígena;
7. Ordem de categorias sobre a cor apresentada pelo RAIS: indígena, branca, preta, amarela, parda e não informado; (Ver no Quadro 01 o que dito sobre o respectivo assunto);	A PNAD possui reconhecida confiabilidade e uso largamente difundido. (Talvez por conta disso, boa parte dos estudos sobre discriminação de gênero e raça faça uso dos dados da PNAD e não do TEM);

Fonte: Paixão, Rosseto e Monçores, 2012

ANEXO D

Tabela 14 -

*População feminina ocupada com carteira assinada, distribuída por grau de instrução e remuneração **média** na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014*

Grau de Instrução	2007			2008			2013			2014			Total
	Preta	Parda	Branca	Preta	Parda	Branca	Preta	Parda	Branca	Preta	Parda	Branca	
Analfabeto	384,50	465,65	431,57	444,67	488,54	538,04	846,57	773,65	862,00	764,11	860,39	915,94	7.775,63
Até 5ª Incompleto	501,49	483,64	562,12	618,22	536,24	623,27	933,37	875,99	963,50	862,68	944,00	981,13	8.885,64
5ª Completo Fundamental	518,55	524,07	430,15	574,84	539,55	496,31	872,81	851,68	815,35	851,39	898,43	877,92	8.251,04
6ª a 9ª Fundamental	456,46	448,35	484,51	484,41	537,57	543,22	805,62	936,52	932,49	817,60	970,35	954,65	8.371,75
Fundamental Completo	491,20	473,52	599,59	548,62	539,23	695,21	927,15	921,04	841,96	956,44	1.001,04	940,52	8.935,52
Médio Incompleto	443,49	496,37	484,14	475,52	545,66	521,38	717,73	834,10	854,89	717,61	853,11	857,49	7.801,49
Médio Completo	651,68	689,00	1.008,30	663,19	880,69	771,79	926,88	1.079,94	1.056,81	943,50	1.134,83	1.090,44	10.897,03
Superior Incompleto	1.428,49	1.203,91	1.944,81	1.379,22	1.342,17	1.486,21	2.616,15	1.736,48	1.801,17	1.479,88	1.861,02	1.748,75	20.028,26
Superior Completo	2.306,05	3.051,86	5.007,33	3.149,58	3.789,50	4.190,31	4.160,91	4.929,07	5.417,31	3.579,55	4.870,78	5.350,06	49.802,32
Total	628,46	725,32	1.302,41	798,55	959,32	1.040,95	1.140,39	1.390,06	1.616,42	1.083,91	1.446,61	1.661,84	13.794,24

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

Tabela 15 –

População masculina ocupada com carteira assinada, distribuída por grau de instrução e remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007/ 2008 e 2013/2014

Grau de Instrução	2007			2008			2013			2014			Total
	Preto	Pardo	Branco	Preto	Pardo	Branco	Preto	Pardo	Branco	Preto	Pardo	Branco	
Analfabeto	443,83	537,09	448,53	486,60	534,35	496,63	956,20	968,35	905,63	887,84	980,01	907,20	8.552,26
Até 5ª Incompleto	556,95	658,85	827,93	642,93	716,65	660,90	1.090,71	1.130,08	1.061,97	1.070,95	1.169,47	1.141,44	10.728,82
5ª Completo Fundamental	711,75	800,30	595,58	696,88	698,56	643,03	1.302,76	1.246,19	1.139,30	1.323,87	1.341,55	1.206,50	11.706,25
6ª a 9ª Fundamental	603,03	653,21	615,96	623,85	681,34	702,98	1.471,47	1.463,99	1.630,98	1.426,92	1.410,05	1.643,88	12.927,67
Fundamental Completo	740,81	746,97	862,08	865,71	762,30	765,69	1.212,60	1.265,77	1.094,10	1.266,87	1.358,42	1.174,40	12.115,72
Médio Incompleto	606,58	741,59	909,70	769,15	802,59	745,34	1.112,86	1.169,92	1.041,27	1.085,05	1.266,84	1.214,93	11.465,82
Médio Completo	1.081,90	1.063,26	3.832,99	1.855,89	1.602,38	1.791,16	1.844,93	1.713,42	1.840,87	2.025,09	1.795,35	1.955,99	22.403,24
Superior Incompleto	1.655,71	1.840,51	5.568,70	2.820,20	2.592,67	3.274,52	2.433,69	2.493,48	2.821,91	2.820,08	2.768,74	2.960,21	34.050,43
Superior Completo	3.982,64	4.446,84	9.585,23	6.756,25	6.509,47	8.138,55	9.166,50	9.350,01	11.740,46	9.501,47	9.719,61	12.345,08	101.242,09
Total	773,82	898,50	2.756,56	1.211,59	1.209,99	1.614,50	1.855,38	1.811,17	2.362,08	1.943,31	1.889,62	2.548,92	20.875,44

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego: CGET: Microdados RAIS

ANEXO E

Tabela 16 –

Distribuição percentual da população de 25 anos ou mais de idade, por sexo e nível de instrução, segundo as Grandes Regiões e algumas características selecionadas – 2010

Grandes regiões e algumas características selecionadas	Distribuição percentual da população de 25 anos ou mais de idade, por sexo e nível de inscrição (%)							
	Mulheres				Homens			
	Sem Instrução e Fundamental Incompleto	Fundamental Completo e Médio Incompleto	Médio Completo e Superior Incompleto	Superior Completo	Sem Instrução e Fundamental Incompleto	Fundamental Completo e Médio Incompleto	Médio Completo e Superior Incompleto	Superior Completo
Brasil	47,8	14,4	25,0	12,5	50,8	14,9	24,1	9,9
Norte	49,9	14,0	26,7	9,1	57,2	14,0	22,4	6,1
Nordeste	56,0	12,2	23,3	8,4	62,3	11,9	20,0	5,6
Sudeste	43,5	15,4	26,1	14,6	44,0	16,3	26,7	12,6
Sul	47,6	15,3	23,3	13,5	48,3	16,7	24,2	10,6
Centro Oeste	44,1	14,5	26,2	14,9	49,5	15,0	23,9	11,3
Situação do Domicílio								
Urbana	43,5	15,0	27,2	14,0	45,0	16,0	27,2	11,6
Rural	77,3	10,1	10,0	2,5	81,7	9,4	7,6	1,2
Cor ou raça								
Branca	41,0	14,3	26,7	17,7	42,4	15,1	26,9	15,3
Preta ou parda	55,2	14,5	23,2	6,7	59,0	14,8	21,4	4,5

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

ANEXO F

Tabela 17 –

Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação aos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil – 2010

Áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade	Rendimento médio no trabalho principal (R\$) (1)			Razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens (1)	Total de pessoas	Proporção de mulheres
	Total	Sexo				
		Homens	Mulheres			
Educação	1 810,5	2 340,7	1 687,4	72,1	2 429 763	83,0
Humanidades e artes	2 223,9	2 629,9	2 064,3	78,5	894 700	74,2
Ciências Sociais, negócios e direito	3 912,1	4 650,9	3 081,4	66,3	4 495 191	49,4
Ciências, matemática e computação	3 038,6	3 578,2	2 339,6	65,4	839 887	47,0
Engenharia, produção e construção	5 565,1	5 985,6	3 976,1	66,4	859 659	21,9
Agricultura e veterinária	4 310,6	4 756,2	2 972,0	62,5	202 332	27,4
Saúde e bem estar social	3 774,3	5 341,7	2 972,2	55,6	1 441 648	68,1
Serviços	3 067,0	4 078,0	2 171,2	53,2	217 755	54,8

Fonte: IBGE, 2014.

ANEXO G

Tabela 18 –

Taxa de formalização dos trabalhadores com 16 ou mais anos de idade, por sexo, segundo os grupos de idade e a cor ou a raça - Brasil – 2000/2010

Grupos de Idade	Taxa de formalização dos trabalhadores com 16 anos ou mais de idade (%)					
	2000			2010		
	Total	Sexo		Total	Sexo	
		Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
Total (1)	50,5	50,0	51,3	58,6	59,2	57,9
Grupos de idade						
De 16 a 29 anos	47,9	47,0	49,3	59,4	59,7	58,9
De 30 a 49 anos	55,2	55,3	55,1	61,7	62,6	60,5
De 50 a 59 anos	47,2	47,2	47,1	55,9	56,7	54,6
De 60 ou mais	31,3	32,3	28,4	37,6	39,1	34,8
Cor ou raça						
Branca	56,5	56,3	56,8	64,6	64,8	64,3
Preta ou Parda	42,6	42,3	43,3	52,7	53,9	50,8

Fonte: IBGE, 2014.

ANEXO H

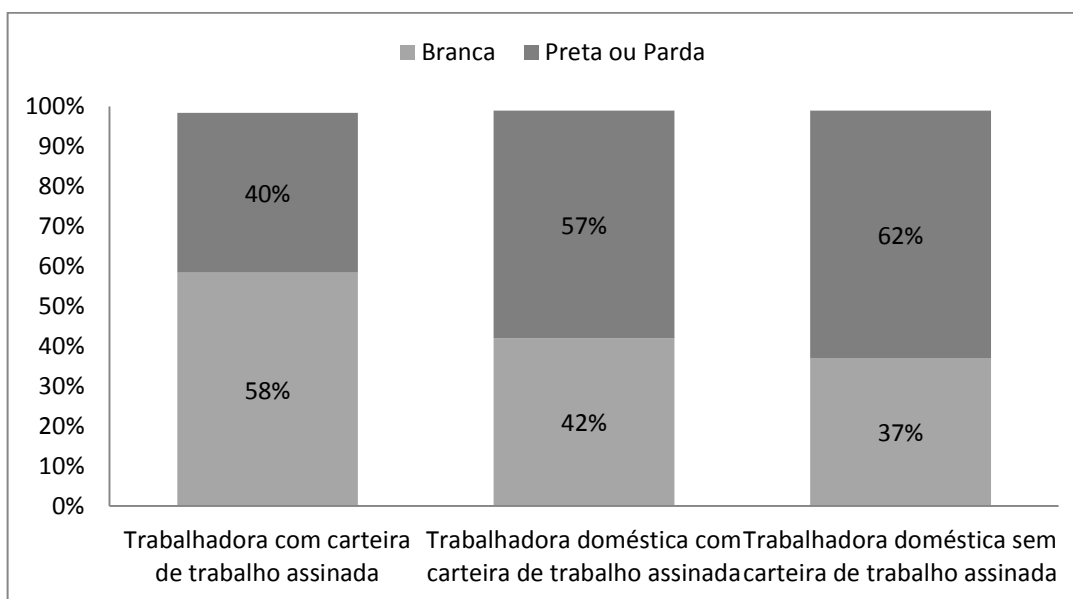


Figura14 – Distribuição percentual de mulheres trabalhadoras com 16 anos ou mais de idade que possuem carteira de trabalho assinada e de mulheres trabalhadoras domésticas com e sem carteira de trabalho assinada, por cor ou raça – Brasil – 2010. Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.